

**A RESPONSABILIDADE
SOCIAL DAS EMPRESAS NO
COMBATE À CORRUPÇÃO**

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS NO COMBATE À CORRUPÇÃO

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

GRUPO DE TRABALHO DO PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE CONTRA A CORRUPÇÃO

Junho/2009

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO:

Jorge Hage Sobrinho

Ministro-Chefe da Controladoria-Geral da União

Luiz Augusto Fraga Navarro de Britto Filho

Secretário Executivo

Marcelo Stopanovski Ribeiro

Secretário de Prevenção da Corrupção e Informações Estratégicas

Vânia Lúcia Ribeiro Vieira

Diretora de Prevenção da Corrupção

Equipe Técnica:

Izabela Moreira Correa

Maria Claudia Rio Branco Nabuco de Gouvêa

Sibele Farias Marchesini

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL:

Presidente:

Ricardo Young Silva

Vice-Presidente-Executivo:

Paulo Augusto Itacarambi

Equipe Técnica:

Caio Magri

Daiani Mistieri

Tabata Villares

GRUPO DE TRABALHO DO PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE CONTRA A CORRUPÇÃO:

Equipe Técnica:

AES Eletropaulo – Izilda Capeletto

BMF Bovespa – Sônia Bruck

CPFL Energia – Augusto Rodrigues e Henrique Lian

Creditar Contabilidade – Marcio Fernando dos Reis

Dudalina S/A – Rui Leopoldo Hess de Souza e Jerusa Soares Lopes

E-stratégica Pública – Marcos Drummond

EDP Energias do Brasil – Terezinha Morais e Marilena Fernandes da Costa Gonçalves

Embaré Indústrias Alimentícias – Reinato Fantoni

Envolverde – Adalberto Marcondes

Fersol – Eliana Francisco

Federação das Indústrias do Estado de Minas Gérias – Annabella de Fátima Prates,
Marisa Seoane Rio Resende

Great Place to Work – Cristina Tolovi, Claudia Drygalla

Infraero – Sonia M. Tanaka Kobayashi, Néelson Jorge B. Ribeiro

PNBE – Luiz Otávio da Rosa Borges

Sadia – Ane Ramos e Wagner Fachetti

Samarco Mineração S.A. – Rosângela Ferreira

Shell – Simone Guimarães

Siemens – Fernanda Marquardt

Suzano Holding – Marcela Porto Mello

Suzano Papel e Celulose – Vinicius Precioso

Terra Sistemas – Milton Terra

Unimed do Brasil – Carolina Tavares

Votorantim Celulose e Papel – Maria Tereza Sita

Wal-Mart Brasil – Leonardo Machado

Sumário

1. Prefácio	6
2. Introdução	8
3. Tratados internacionais contra a corrupção: diretrizes a governos e empresas.....	9
4. Atos de Corrupção e contra a Integridade no setor privado	13
4.1. Corrupção no setor privado: alguns números e lições aprendidas	15
4.2. Atos a serem evitados por empresas comprometidas com a integridade empresarial e o interesse público	16
4.2.1. Atos de corrupção.....	16
4.2.2. Atos contra a integridade da empresa	20
4.3. Resumo e exemplos de atos de corrupção proibidos pela Legislação Brasileira	22
5. Iniciativas de Organizações Internacionais e Não Governamentais para a integridade nas empresas..	24
5.1. Pacto Global	24
5.2. Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção	25
5.3. Iniciativa de Parceira contra a Corrupção (PACI).....	26
5.4. Convenção da OCDE	26
5.5. EITI – Extractive Industries Transparency Initiative	29
5.6. Banco Mundial – <i>Manual para Pequenas Empresas</i>	29
6. Boas práticas para uma empresa íntegra.....	31
6.1. Instituição de um Programa de Integridade e Combate à Corrupção.....	32
6.1.1. Elaboração de Códigos de Conduta	33
6.1.2. Implantação de política de comunicação permanente.....	35
6.1.3. Criação de Comitê de Ética	37
6.1.4. Sistema de recrutamento centrado em ética	39
6.1.5. Instituição de sistemas de controle interno e auditoria	39
6.2. Medidas de transparência e relacionamento com stakeholders.....	43
6.2.1. Integridade e transparência de informações contábeis e financeiras.....	43
6.2.2. Transparência de regras e procedimentos no relacionamento com o setor público	43
6.2.3. Relacionamento com stakeholders.....	44
6.3. Gerenciamento de integridade	47
6.3.1. Primeiro pilar do gerenciamento de integridade: funções.....	48
6.3.2. Segundo pilar do gerenciamento de integridade: processos de desenvolvimento	49
6.3.3. Terceiro pilar: responsabilidades dos participantes do sistema de integridade	49
7. Transparência e Responsabilidade no Financiamento Político.....	51
8. Considerações finais	53
Referências Bibliográficas	54
Anexo I – Pacto Global	55
Anexo II – Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção	56
Anexo III – Glossário de Siglas	58
Anexo IV – Glossário de Termos.....	59

1. Prefácio

O fenômeno da corrupção, ao contrário do que se pensa, não afeta somente governos, mas, também, indistintamente, cidadãos, entidades públicas e instituições privadas, provocando a concorrência desleal, comprometendo o crescimento econômico e afugentando novos investimentos. O país inteiro é prejudicado. Para controlar a corrupção, é preciso conjugar esforços de cidadãos, empresas e governo para um mesmo propósito: promover um ambiente de integridade na esfera pública e na esfera privada.

A participação do setor privado no enfrentamento do problema assume, no entanto, especial relevância. Isso porque, as práticas de corrupção, ao criarem, em curto prazo, aparentes vantagens às empresas, levam à falsa percepção de que a corrupção pode ser vantajosa. Entretanto, a corrupção distorce a competitividade, estabelecendo formas de concorrência desleal, e deteriora os mecanismos de livre mercado, o que gera insegurança no meio empresarial, afugenta novos investimentos, encarece produtos e serviços e destrói a ética nos negócios. A corrupção, portanto, compromete o desenvolvimento sustentável do mercado e afasta qualquer possibilidade de lucratividade consistente no longo prazo.

Por esse motivo, nos últimos anos, à noção de responsabilidade social empresarial foi incorporado, também, o compromisso das empresas de lutarem pela integridade e contra a corrupção, implementando preceitos de boa governança corporativa e combatendo práticas ilegais e antiéticas de concorrência.

Também com o objetivo de atrair a atenção do empresariado quanto a sua responsabilidade no combate à corrupção foi incluído o 10º princípio ao Pacto Global das Nações Unidas, o qual estabelece que *“As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina”*.

As empresas, de qualquer porte, poderio econômico ou área de influência, são parte diretamente interessada na questão da prevenção e do combate à corrupção e podem desempenhar um papel determinante nessa luta. Ao adotar voluntariamente um conjunto de princípios que garantam um sistema de integridade nas relações com o setor público, com seus *stakeholders* e com os demais setores do mercado, as empresas engajadas na luta contra a corrupção poderão se tornar uma referência exemplar para toda a sociedade.

Entre as medidas que as organizações do setor privado podem implementar para promover a ética e inibir a prática de corrupção por seus funcionários, estão a adesão a códigos de melhores práticas corporativas, desenvolvimento de controles internos, procedimentos internos de divulgação de temas relacionados à corrupção, implementação de canais de denúncia de práticas corruptas internas, transparência no apoio e financiamento de campanhas políticas e partidos políticos, entre outras. Além disso, fundamentalmente, a empresa deve proibir totalmente que qualquer pessoa ou organização que atue na empresa dê, comprometa-se a dar ou ofereça suborno.

Em estudo recente publicado pela empresa de consultoria M&E Management & Excellence, sobre a implementação de medidas de governança por empresas latino-americanas, entre as dez primeiras empresas com maior pontuação, seis são brasileiras. Tal resultado reflete o compromisso que algumas empresas brasileiras estão assumindo com as boas práticas de governança corporativa, e demonstrando o interesse e o envolvimento de parte da classe empresarial brasileira na prevenção e combate à corrupção no país.

O combate da corrupção não se afigura tarefa fácil, ao contrário, há vários desafios a serem enfrentados. No entanto, embora o caminho a ser percorrido no enfrentamento da corrupção seja longo, o trabalho já começou a ser feito e com o comprometimento de todos – governo, empresas e sociedade –, o Brasil vencerá essa luta.

Controladoria-Geral da União

A *corrupção* é um fenômeno social que tem grandes *efeitos econômicos* sobre a sociedade. Quando sistêmica e não combatida, ela se impõe como um imposto a ser pago pelos empresários para que tenham seu negócio viabilizado ou autorizado. Além disso, a corrupção afeta negativamente a competitividade dos produtos nacionais no comércio internacional ao elevar o custo do investimento produtivo e tornar o ambiente de negócios menos estável.

Neste sentido, no intuito de promover maior articulação entre as empresas para melhorar e aperfeiçoar o ambiente das relações entre setor privado e público, combatendo a corrupção e a impunidade, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em parceria com a Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), o Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (UNODC), o Fórum Econômico Mundial e o Comitê Brasileiro do Pacto Global, lançou o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção no ano de 2005.

O texto do Pacto teve como origem as diretrizes da *Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico* (OCDE), a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção, o 10º princípio do Pacto Global, a Carta de Princípios do Instituto Ethos e os Princípios Empresariais da Transparência Internacional. Pode-se dizer que ele constitui-se no conjunto de compromissos públicos voluntários que ajudam as empresas comprometidas com o tema na implementação de práticas de integridade. Além de contribuir para a implementação das normas e dos compromissos internacionais, o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção também é uma ótima ferramenta para sinalizar à sociedade e ao governo as medidas que as empresas estão dispostas a adotar para combater a corrupção e construir uma nova cultura de relacionamento com o setor público e entre empresas do próprio setor privado.

Ao se tornarem signatárias do Pacto, as empresas assumem o compromisso de divulgar a legislação brasileira anticorrupção para seus funcionários e *stakeholders*, a fim de que sejam cumpridas integralmente. Além disso, elas se comprometem a vedar qualquer forma de suborno, trabalhar pela legalidade e transparência nas contribuições a campanhas políticas e primar pela transparência de informações e colaboração em investigações, quando necessário.

Com vistas a mobilizar empresários, executivos e dirigentes de empresas e entidades empresariais para aderirem ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, foi criado, no âmbito do Pacto pela Integridade e contra Corrupção, tendo o Instituto Ethos como Secretaria-Executiva, o Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção (GT). O GT objetiva desenvolver estratégias para apoiar as empresas signatárias do Pacto a implementar políticas de promoção da integridade e combate à corrupção.

Além disso, o GT tem por objetivo, entre outras ações, desenvolver um banco de práticas anticorrupção, com o propósito de aplicar as diretrizes do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, bem como de prover a sustentabilidade da mobilização sobre o Pacto por meio de estratégias de captação de recursos e colaboração direta de empresas e entidades.

Neste sentido, observando tais objetivos e metas, o GT de Empresas pela Integridade e contra a Corrupção, por meio da coordenação do Instituto Ethos e em parceria com a Controladoria-Geral da União, lança mão de mais este instrumento de combate à corrupção, acreditando que o segredo para construir uma sociedade íntegra e ética depende muito mais da sinergia entre ações dos seus vários segmentos do que de ações empreendidas por eles separadamente.

**Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção
do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**

2. Introdução

A corrupção é um dos grandes males que afetam a sociedade. São notórios os custos políticos, sociais e econômicos que acarreta. Compromete a legitimidade política, enfraquece as instituições democráticas e os valores morais da sociedade, além de gerar um ambiente de insegurança no mercado econômico.

Na prática, a corrupção ganha formas variadas, desde a oferta de pequenas quantias para acelerar a concessão de uma licença até grandes fraudes em procedimentos licitatórios. Diante desse cenário, qual o papel do setor privado e como pode agir para promover um ambiente mais íntegro? Como reduzir o índice de empresas envolvidas em atos de suborno e corrupção? Nesta publicação, será apresentado um guia para orientar as ações das empresas que se preocupam em contribuir para a construção de um ambiente íntegro e de combate à corrupção.

A Controladoria-Geral da União e o Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade contra a Corrupção, vinculado ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, uniram esforços para explicitar diretrizes e agregar boas práticas no intuito de contribuir para reforçar o papel das empresas do setor privado na promoção da integridade e no combate à corrupção.

A redução dos níveis de corrupção no Brasil é uma questão fundamental tanto para fortalecer as instituições democráticas quanto para viabilizar o crescimento econômico do país. Nesse cenário, torna-se imperativa a condução de suas atividades pautada por valores éticos e íntegros. Tal responsabilidade depende de um esforço permanente de cada empresa.

Como exemplos de ações que uma empresa pode implementar para consolidar esses valores, é importante mencionar a elaboração e divulgação de um código de conduta próprio, a formação de um comitê de ética, o desenvolvimento de programas de treinamento específicos e a implantação de mecanismos de controle interno. Essas, entre outras ações, encontram-se detalhadas nesta publicação.

Integridade e princípios éticos devem estar presentes em todas as ações realizadas pela empresa, incluindo seu relacionamento com o setor público. Refletindo tais princípios, a empresa consolida e transmite sua postura ética e íntegra, internamente e perante agentes externos. Em consequência, o impacto positivo gerado proporciona melhor utilização dos recursos públicos e prestação de serviços mais adequada e igualitária à população, trazendo benefícios ao desenvolvimento econômico e social e à sustentabilidade do país.

Em um ato de corrupção, há sempre o corruptor e o corrompido. Pôr as empresas como os vilões desse processo é limitar o potencial que cada uma possui para atuar na luta pela redução dos índices de corrupção e para a diminuição das desigualdades entre os cidadãos. Além de contribuir para a sustentabilidade e a governança do país, as empresas que adotam medidas de promoção da integridade e da ética se tornam menos expostas à ocorrência de atos de corrupção. Entre a adoção de tais mecanismos e sua inexistência, a primeira atitude vem se mostrando muito mais valiosa, tanto para as empresas quanto para toda a sociedade, nacional e internacionalmente.

3.

Tratados internacionais contra a corrupção: diretrizes a governos e empresas

Com a globalização e a expansão dos mercados para além da fronteira nacional, atos de corrupção que ocorrem em determinado país podem vir a afetar, também, a legitimidade de governos de outros países. Exemplo prático são os diversos casos de pessoas envolvidas com corrupção em um país que “lavam” os recursos decorrentes desses atos em outros países. Fatos desse tipo, certamente, põem em risco não só a segurança do sistema financeiro como também toda a estrutura de governança do país.

Além disso, a partir da década de 80, empresas de avaliação de riscos de investimento passaram a incluir o item “corrupção” nas análises que fazem dos países. Indicadores sobre o sistema político e o clima de investimento incluem cada vez mais informações sobre a ingerência política em decisões burocráticas ou judiciais, a existência de mercados negros, as práticas de corrupção e nepotismo ou fraude nos negócios entre Estado e setor privado. Assim, percebe-se claramente que, para os agentes econômicos do mercado global, a corrupção representa, sim, um possível risco de investimento, o que pode vir a prejudicar a expansão das empresas sediadas em países com elevados índices de corrupção e, em consequência, o crescimento desses países.

Nesse sentido, diversas organizações internacionais desenvolveram tratados cujos objetivos são a prevenção e o combate à corrupção. Ao aprovar um tratado internacional, o Poder Legislativo se compromete a não editar leis contrárias a ele. Assim, não pode o Estado-Parte invocar posteriormente disposições legais como justificativa para seu não cumprimento. Tal dispositivo reitera a importância, na esfera internacional, do princípio da boa-fé, pelo qual cabe ao Estado cumprir as disposições do tratado com o qual livremente consentiu.

O Brasil ratificou três convenções internacionais contra corrupção: a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (CNUCC), da Organização das Nações Unidas (ONU); a Convenção Interamericana contra a Corrupção, da Organização dos Estados Americanos (OEA); e a Convenção sobre o Suborno de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). A celebração desses compromissos internacionais corrobora o argumento de que a corrupção não é um problema local, mas sim mundial.

A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção foi assinada em 9 de dezembro de 2003, na cidade de Mérida, no México. Prevê a implementação de medidas, pelos Estados-Partes, para prevenção e combate à corrupção. O documento foi elaborado tendo por base quatro temas principais: prevenção da corrupção, tipificação de atos de corrupção, recuperação de ativos e cooperação internacional.

Entre as medidas a serem implementadas pelos países signatários da convenção, algumas são direcionadas à atuação do setor privado, como o aprimoramento de normas contábeis e de auditoria e a previsão de sanções civis, administrativas ou penais eficazes, proporcionais e dissuasivas aos envolvidos em casos de corrupção. Essas medidas podem consistir, entre outras metas, em:

- Desenvolver normas e procedimentos com vistas a salvaguardar a integridade de entidades privadas relevantes, inclusive implementando códigos de conduta para o correto, honesto e adequado desempenho de atividades empresariais e de qualquer profissão relevante; prevenir conflitos de interesses; e promover o uso de boas práticas comerciais entre empresas e no âmbito das relações contratuais de empresas com o Estado;
- Prevenir o uso inadequado de procedimentos que regulam entidades privadas, incluindo os relacionados a subsídios e licenças concedidas por autoridades públicas para a realização de atividades comerciais;

- Prevenir conflitos de interesses por meio da imposição de restrições, se necessário e por um período razoável, às atividades profissionais de ex-funcionários públicos ou à contratação de funcionários públicos pelo setor privado após sua renúncia ou aposentadoria, sempre que essas atividades ou contratações estiverem diretamente relacionadas a funções exercidas ou supervisionadas por esses funcionários públicos durante sua permanência no cargo;
- Tomar as medidas necessárias para garantir que empresas privadas, levando em conta sua estrutura e suas dimensões, tenham controles internos de auditoria adequados para ajudar a prevenir e detectar atos de corrupção e submetam suas contas e seus demonstrativos contábeis a procedimentos de auditoria e certificação.

Adicionalmente, cada país signatário da convenção comprometeu-se a proibir o estabelecimento de contas não registradas; a ocorrência de transações não registradas ou inadequadamente identificadas; o registro de despesas inexistentes; o lançamento de obrigações com identificação incorreta de seus objetivos; o uso de documentos falsos; a destruição intencional de documentos de escrituração antes dos prazos previstos na legislação; e a dedutibilidade fiscal de despesas relacionadas ao pagamento de subornos e envolvidas na promoção de condutas corruptas.

A partir dessa convenção, criou-se o 10º princípio do Pacto Global, no qual organizações se comprometeram a “Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina”. O Pacto Global será abordado em detalhes no capítulo 5.

Empenhado em alcançar a conformidade com os termos da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, o Brasil vem envidando esforços para adaptar sua legislação. Entre as iniciativas adotadas, pode-se citar:

Tratamento de conflito de interesses – O eventual conflito entre interesses públicos e privados no exercício de cargos públicos constitui tema de alta relevância na prevenção da corrupção. É incontestável a necessidade de traçar normas legais claras sobre o assunto, que visem ao esclarecimento dos agentes públicos e à boa condução da administração pública federal. Com intenção de avançar no tratamento das situações geradas pelo confronto entre interesses públicos e privados, o Conselho da Transparência e Combate à Corrupção propôs a elaboração de um anteprojeto de lei que hoje tramita no Congresso Nacional: o Projeto de Lei nº 7.528/2006.

Criminalização do enriquecimento ilícito – Destaca-se, também, para maior adequação da legislação brasileira aos termos da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, o Projeto de Lei nº 5.586, de 2005, atualmente em tramitação no Congresso Nacional, que tipifica o crime de enriquecimento ilícito. O projeto de lei foi encaminhado ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo como adequação ao artigo 20 da CNUCC, segundo o qual os Estados-Partes considerarão “(...) a possibilidade de adotar as medidas legislativas e de outras índoles que sejam necessárias para qualificar como delito, quando cometido intencionalmente, o enriquecimento ilícito, ou seja, o incremento significativo do patrimônio de um funcionário público, relativo aos seus ingressos legítimos, que não pode ser razoavelmente justificado por ele”.

De acordo com o mencionado projeto de lei, incorre em crime de enriquecimento ilícito, com pena de reclusão de três a oito anos e multa, o funcionário público que possuir, mantiver ou adquirir, para si ou para outrem, injustificadamente, bens ou valores de qualquer natureza incompatíveis com sua renda ou com a evolução de seu patrimônio.

Autonomia do crime de lavagem de dinheiro – Está em tramitação na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 3.443/2008, cuja finalidade é alterar a Lei nº 9.613/98 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9613.htm). De acordo com projeto, o rol de crimes antecedentes ao crime de lavagem de dinheiro será abolido. Ou seja, passa a ser crime a lavagem de bens, direitos e valores oriundos de qualquer infração penal, independentemente da existência da ocorrência de crime antecedente. Nesse sentido, se a lei for

alterada nos termos do projeto, a legislação brasileira quanto à lavagem de dinheiro figurará entre as mais modernas em todo o mundo.

Articulação nacional e internacional – Em relação à articulação internacional, foi firmada parceria com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC) para a elaboração de projetos de cooperação na área de prevenção e combate à corrupção. Além disso, o governo brasileiro firmou convênio com a Embaixada do Reino Unido, por meio da CGU, para o desenvolvimento do projeto “Combatendo a Corrupção no Brasil”, cujo objetivo é aperfeiçoar a capacidade dos auditores brasileiros para identificar práticas fraudulentas e malversação de recursos públicos.

Na esfera de atuação dos países-membros da OEA, foi firmada a Convenção Interamericana contra a Corrupção, em 29 de março de 1996, em Caracas, na Venezuela. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 152, de 25 de junho de 2002, e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 4.410, de 7 de outubro de 2002. Essa convenção, assim como a da ONU, enfatiza quatro temas: medidas preventivas; tipificação de atos de corrupção; suborno transnacional e enriquecimento ilícito; e assistência e cooperação técnica. Seu caráter, similar ao da Convenção da ONU, abrange temas gerais de prevenção e combate à corrupção, em âmbito tanto nacional como transnacional.

Em relação às medidas direcionadas ao setor privado, a Convenção da OEA prevê que cada Estado-Parte proibirá e punirá o oferecimento ou outorga, por parte de empresas nele domiciliadas, a um funcionário público de outro Estado, direta ou indiretamente, de qualquer objeto de valor pecuniário ou outros benefícios, como dádivas, favores, promessas ou vantagens em troca da realização ou omissão, por esse funcionário, de qualquer ato no exercício de suas funções públicas relacionado com uma transação de natureza econômica ou comercial.

O Brasil já se encontra, em muitos aspectos, em conformidade com os termos da Convenção da OEA. Para que essa conformidade seja ainda maior, o governo brasileiro vem se destacando pelas ações desenvolvidas no campo da prevenção e do combate à corrupção, com ênfase na investigação e apuração de irregularidades, no combate à impunidade, na promoção da transparência pública e no estímulo ao controle social. Entre as medidas adotadas estão:

Tratamento do suborno transnacional – Para adequar a legislação brasileira às boas práticas internacionais, em 11 de junho de 2002 foi editada a Lei nº 10.467, que acrescentou o Capítulo II-A, sobre os crimes praticados por particular contra a administração pública estrangeira, ao Título XI do Código Penal (art. 337-B), tipificando, entre outros, o crime de “corrupção ativa em transação comercial internacional”:

Art. 337-B – Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a funcionário público estrangeiro, ou a terceira pessoa, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício relacionado a transação comercial internacional.

Implantação do Conselho da Transparência Pública e Combate à Corrupção – Criado pelo Decreto nº 4.923/2003, conta com a participação de representantes de dez entes públicos, entre os quais o Ministério Público Federal e o próprio Tribunal de Contas da União, e de dez entidades da sociedade civil, entre as quais Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Associação Brasileira de Imprensa (ABI), Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), Transparência Brasil e Instituto Ethos. O conselho tem como finalidade sugerir e debater medidas de aperfeiçoamento dos métodos e sistemas de controle e incremento da transparência na gestão da administração pública e estratégias de combate à corrupção e à impunidade.

Promoção da transparência pública – No âmbito do governo federal, a CGU é o órgão responsável pela promoção da transparência pública. Para implementá-la, foram desenvolvidos o Portal da Transparência e as Páginas da Transparência Pública.

O Portal da Transparência, criado em 2004, permite a qualquer cidadão acompanhar, sem a necessidade de senha, as contas do governo federal. O portal traz informações sobre:

- Transferências para Estados, DF, municípios, bem como a descentralização direta aos cidadãos;
- Despesas realizadas pelo governo federal, por meio dos órgãos da administração direta, autárquica e fundacional;
- Gastos efetuados com Cartão de Pagamentos do governo federal.

Instituídas por meio do Decreto nº 5.482, de 30 de junho de 2005, e disciplinadas pela Portaria Interministerial nº 140, de 16 de março de 2006, as Páginas de Transparência Pública, por sua vez, contêm informações sobre a execução orçamentária e financeira, licitações e contratos, convênios e diárias e passagens.

Análise de riscos de corrupção na administração pública – Em 2006, a CGU desenvolveu, em parceria com a Transparência Brasil, uma metodologia de mapeamento de riscos de corrupção. Como toda ação de prevenção, seu objetivo é identificar a possibilidade de corrupção na administração pública e adotar medidas antecipadamente à sua ocorrência. Essa metodologia foi aplicada, em caráter experimental, em 2006.

Distintamente das Convenções da ONU e da OEA contra a corrupção, a Convenção da OCDE sobre o suborno de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais trata de um tema específico: a integridade nas relações comerciais internacionais. Devido à grande relevância desta convenção para a promoção da integridade e do combate à corrupção no setor privado, ela será analisada de forma aprofundada mais adiante, no capítulo 5.

4. Atos de Corrupção e contra a Integridade no setor privado

Na última década, o tema corrupção veio ganhando destaque nos noticiários e merecido cada vez mais a atenção dos estudiosos. Os debates, em sua maioria, buscam identificar as causas do fenômeno, analisam suas possíveis raízes históricas e culturais, apontam os custos econômicos da corrupção e suas consequências sociais e propõem medidas para a redução de sua ocorrência.

Mas o que é corrupção? De forma clara e sucinta, a Transparência Internacional (TI) define corrupção como o mau uso do poder investido para benefícios privados. Além disso, para a TI há diferença conceitual entre corrupção “de acordo com a lei” e corrupção “contra a lei”. Constituiriam o primeiro tipo de corrupção os pagamentos de facilitação, por exemplo, em que uma quantia é negociada para o recebimento de tratamento preferencial, a fim de facilitar ou agilizar uma ação governamental de rotina ou acelerar a execução de atividades essencialmente administrativas que não sejam de natureza discricionária, ou seja, que não dão liberdade comportamental ao administrador. O segundo, por outro lado, é um suborno pago para obter serviços que o agente público é proibido de realizar. No Brasil, não existe tal distinção, pois os pagamentos de facilitação são considerados um ato de suborno, sendo, portanto, crime.

Conforme o Código Penal Brasileiro, o ato de corrupção pode ocorrer sob duas formas: corrupção ativa e corrupção passiva. A primeira espécie caracteriza-se pela conduta de “oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício”. Quem pratica o crime é o corruptor, ou seja, a pessoa que oferece ou promete a vantagem indevida. Nesse caso, o crime ocorrerá mesmo que o funcionário público não aceite a proposta. Já a corrupção passiva é “praticada pelo funcionário público que solicita ou recebe, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida. Ou, ainda, por quem aceita promessa de tal vantagem”. Com o objetivo de tirar proveito do cargo público, o funcionário pede ou aceita suborno ou proposta de obter ganhos para praticar atos que são de sua responsabilidade.

Além disso, o Código Penal tipifica o crime de corrupção ativa em transação comercial internacional no artigo 337-B, conforme será visto no item 4.2.1.

Apesar de os atos de corrupção estarem tipificados no Código Penal, existem outras hipóteses de ilícitos que, embora não sejam denominados “corrupção”, são considerados como tal. Como exemplos, podem ser citados:

– Crime de Fraude em Licitações: Fraude em licitação é uma espécie de improbidade administrativa que causa lesão ao erário (art. 10 da Lei nº 8.429/92), principalmente, pela não observância dos princípios da impessoalidade e da publicidade. Assim, qualquer conduta suscetível de violar tais princípios, tendente a favorecer algum competidor, em qualquer etapa do procedimento, pode culminar na caracterização de fraude em licitação.

Exemplo de tal ato seria firmar em contrato condições não estabelecidas no procedimento licitatório, pois isso inibe e restringe a participação de concorrentes. Ainda exemplificando, o procedimento licitatório será anulado se, comprovadamente, a empresa vencedora não tiver observado as condições de habilitação e apresentação da proposta, não importando se o objeto da licitação já está homologado e adjudicado, tampouco a alegação de caráter de urgência da contratação.

São as modalidades mais comuns de fraude em licitação:

- *Superfaturamento* – É a cobrança de preços superiores aos de mercado. Por exemplo, quando o governo paga R\$ 18 por um remédio vendido em qualquer farmácia por menos de R\$ 7. O

superfaturamento vem em geral acompanhado de corrupção – direcionamento ou dispensa da licitação – e pode também ser consequência de acordo prévio entre os concorrentes.

- *Direcionamento da licitação* – A estratégia mais comum é a exigência de qualificações técnicas muito detalhadas e específicas para um serviço ou produto, beneficiando assim apenas um dos concorrentes. Outra forma usada para direcionar a licitação é a não publicação da convocação no *Diário Oficial*. Em compras de menor valor, o responsável pela licitação também pode escolher sempre as mesmas empresas ou chamar duas que não conseguirão competir com o fornecedor beneficiado pelo acordo.
- *Acordo prévio* – Pode ser feito entre o responsável pela licitação e um dos concorrentes ou entre os próprios concorrentes. No primeiro caso, uma das empresas que participam da licitação consegue informações privilegiadas, que lhe garantem a vitória. Os concorrentes também podem combinar entre si as propostas – estratégia conhecida como “cobertura” –, ou retirá-las em cima da hora, para que um deles garanta a vitória, com a vantagem, na maioria dos casos, de fechar o negócio com propostas superfaturadas.
- *Conluio entre licitantes* – A Lei nº 8.666/93 define, em seu artigo 90, o conluio entre licitantes como o ato de “frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo do procedimento licitatório, com o intuito de obter, para si ou para outrem, vantagem decorrente da adjudicação do objeto da licitação”. Um exemplo dessa prática é o conhecimento antecipado, por parte de um grupo de licitantes, dos preços dos demais e a manobra, a partir dessa informação e visando fraudar a licitação, mediante acordos de preços mais elevados que os de mercado.

– Crime de Improbidade Administrativa: previsto na Lei nº 8.429/92, traduz a má qualidade de uma administração, pela prática de atos que implicam em enriquecimento ilícito do agente ou prejuízo ao erário ou, ainda, em violação aos princípios que orientam a administração pública. Como atos que implicam em enriquecimento ilícito do agente, pode-se citar, como exemplo, receber, para si ou para outrem, dinheiro, bem móvel ou imóvel, ou qualquer outra vantagem econômica, direta ou indireta, a título de comissão, percentagem, gratificação ou presente de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público. Além disso, pode-se citar, como atos que causam prejuízo ao erário, permitir ou concorrer para que pessoa física ou jurídica privada utilize bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial de entidades públicas. Finalmente, como atos que violem os princípios que orientam a administração pública, pode-se citar como exemplo revelar ou permitir que chegue ao conhecimento de terceiro, antes da respectiva divulgação oficial, teor de medida política ou econômica capaz de afetar o preço da mercadoria, bem ou serviço.

Note-se que a corrupção não é praticada apenas pelo funcionário público, mas também pelo particular. Em algumas situações, poderá ser proposta por um ou outro, quando, por exemplo, o indivíduo oferece a propina ou qualquer outra vantagem ao funcionário público, que não a aceita, ou quando este a solicita e o particular se nega a pagá-la. Mas, em geral, a corrupção abrange os dois atores: corrupto e corruptor, ambos agindo de forma antiética para obter vantagem ilícita.

Definir todas as situações que podem ser classificadas como corrupção constitui, no entanto, tarefa difícil. Pagamento de suborno no âmbito do país ou em transações comerciais internacionais, tráfico de influência, abuso de poder, enriquecimento ilícito, suborno no setor privado, lavagem de dinheiro e obstrução da Justiça são todos atos que constam, em regra, do rol dos crimes de corrupção estabelecidos pelos mais diferentes países. E, quanto mais estiverem envolvidos o setor público e o setor privado, tanto mais fácil será preveni-los.

4.1. Corrupção no setor privado: alguns números e lições aprendidas

Em pesquisa realizada em 2003 pela Transparência Brasil sobre corrupção e fraude no país sob a perspectiva do setor privado, para 96% das empresas respondentes a corrupção se apresentava como um obstáculo muito importante ou importante para o desenvolvimento empresarial no Brasil. No Relatório Global de Fraude, produzido pela Kroll e publicado em 2008, uma média de 20% de uma amostra de 890 empresas sofreu os efeitos de atos de corrupção/suborno nos três anos anteriores. Nesse caso, quando se diz que uma empresa sofreu um ato de corrupção, não significa especificamente que tenha sido corrompida ou corruptora. Suas perdas podem ter sido decorrentes de atos de corrupção praticados, por exemplo, por outras empresas em procedimentos licitatórios. Prevenir a corrupção deve ser, então, assunto de interesse de todas as empresas.

Relatos de envolvimento de empresas com atos de corrupção estão difundidos em todo o mundo. De acordo com a pesquisa The 4th Biennial Global Economic Crime Survey, da PriceWaterhouseCoopers, publicada em 2007, relatos de casos de corrupção por empresas são mais comuns na África (28%), na Europa Central e Oriental (18%), na Ásia e no Pacífico (14%) e na América Central e na América do Sul (11%).

Tanto no Brasil como no exterior, alguns episódios ganharam grandes dimensões e espaços na mídia. Vale mencionar alguns deles, bem como as medidas de prevenção e combate à corrupção desenvolvidas em decorrência dos ensinamentos gerados por esses escândalos.

A Enron Corporation era uma companhia de energia estadunidense, localizada em Houston, no Texas. Chegou a empregar cerca de 21 mil pessoas e a ser uma das companhias líderes no mundo em distribuição de energia (eletricidade, gás natural) e comunicações. Seu faturamento atingia US\$ 101 bilhões em 2000, pouco antes do escândalo financeiro que ocasionou sua falência. Alvo de diversas denúncias de fraudes contábeis e fiscais, e com uma dívida de US\$ 13 bilhões, o grupo pediu concordata em dezembro de 2001 e arrastou consigo a Arthur Andersen, que fazia sua auditoria. À época, as investigações revelaram que a Enron havia manipulado seus balanços contábeis, com a ajuda de empresas e bancos, e escondeu dívidas de US\$ 25 bilhões por dois anos consecutivos, com lucros inflados artificialmente. O governo dos EUA abriu dezenas de investigações criminais contra executivos da Enron e da Andersen. A empresa foi processada, ainda, por pessoas prejudicadas. Executivos, contadores, instituições financeiras e escritórios de advocacia que trabalhavam para a companhia foram responsabilizados pelo colapso da empresa. Devido a uma série de escândalos, inclusive o da Enron, foi redigida, em 2002, a Lei Sarbanes-Oxley, com o objetivo de evitar o esvaziamento dos investimentos financeiros e a fuga dos investidores pela aparente insegurança a respeito da boa governança nas empresas.

Casos de corrupção no Brasil também têm levado o Poder Executivo Federal, por meio da Controladoria-Geral da União, a atuar na intensificação de ações para identificação de tipologias de casos de corrupção, na promoção de políticas de transparência pública e no desenvolvimento e disseminação de políticas para promoção da integridade nos setores público e privado, como é o caso desta publicação.

Outro exemplo de ferramenta para a promoção da transparência pública é a instituição do Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (Ceis). O Ceis é um banco de informações mantido pela CGU com o objetivo de listar as empresas que sofreram sanções pelos órgãos e entidades da administração pública das diversas esferas federativas, servindo a estes como fonte de referência em seus processos de compra. A ideia é que a consulta aos dados seja simples e acessível a todos os interessados a partir de um link no Portal da Transparência (www.portaltransparencia.gov.br/ceis).

As empresas incluídas na lista ficam proibidas de assinar contratos com o poder público em razão de irregularidades cometidas nas diversas fases da execução de contratos ou licitações anteriores. Além disso,

a lista única impede que uma empresa com o nome sujo em uma Unidade Federativa seja contratada em outra.

Vários entes federados possuem cadastros sobre o assunto, alguns possibilitam a consulta mediante o CNPJ das empresas e outros em forma de lista. O Ceis pretende reunir em único local uma relação de empresas proveniente do número disponível de fontes, com dados como CNPJ, nome da empresa (razão social ou nome fantasia), data inicial e final da sanção, além do órgão sancionador e da fonte de informação.

Isso possibilita a visualização do total de empresas suspensas, impedidas ou inidôneas e facilita a consulta por nomes e fontes. Ao consolidar dados de várias fontes e traduzir a linguagem técnica para uma estrutura mais acessível, o Ceis aumenta a transparência sobre o assunto.

Além disso, para preservar a fidedignidade das informações, traz a indicação da fonte, o que permite ao usuário aprofundar sua consulta caso deseje o contato direto com o órgão sancionador.

4.2. Atos a serem evitados por empresas comprometidas com a integridade empresarial e o interesse público

Empresas privadas e da administração pública se relacionam em uma série de situações. Isso é mais visível, por exemplo, quando uma empresa participa de processos licitatórios ou solicita ao poder público a emissão de certidões para que possa exercer suas atividades. No entanto, mesmo quando esse relacionamento não é tão direto, todas as empresas guardam algum tipo de vínculo com a administração pública – como no caso de sujeições às normas e fiscalizações emanadas do poder público, na obrigatoriedade de pagamento de tributos, entre outras inúmeras situações.

Dessa forma, os atos que devem ser evitados por empresas comprometidas com a integridade empresarial e o interesse público dividem-se, nesta publicação, em dois tipos: atos de corrupção e atos contra a integridade da empresa. Entretanto, é importante mencionar que tanto os atos de corrupção quanto os contra a integridade da empresa podem ser configurados como crime.

4.2.1. Atos de corrupção

Um ato de corrupção pode ser definido como uma transação ou troca entre quem corrompe e quem se deixa corromper. Atos de corrupção correspondem, portanto, a uma promessa ou recompensa em troca de um comportamento que favorece os interesses do corruptor. É uma forma particular de influência do tipo ilícita, ilegal e ilegítima, que conduz ao desgaste do mais importante recurso do sistema político: sua legitimidade.

Há diversas classificações para o termo corrupção. Uma delas é entre pequena corrupção e grande corrupção. A primeira, segundo Samuel Alves de Melo Junior, no texto “A reforma política”, é aquela na qual o servidor público se prevalece de sua posição para cobrar propina em troca da execução de uma tarefa de sua responsabilidade, ou quando recebe proposta de um agente privado para realizar determinada tarefa. O interesse privado, nesse caso, é representado pelo servidor que recebe a propina e pelo agente privado que a paga. Esse tipo de corrupção ocorre na execução das atividades cotidianas dos funcionários, sobretudo quando estes tem contato direto com o público – alguém, por exemplo, tenta subornar um policial para não receber multa. Os custos financeiros envolvidos são, em geral, menores e os reflexos dessas ações ilegais são sentidos no nível de credibilidade da população nas instituições.

Por sua vez, a grande corrupção, de acordo com Cláudio Weber Abramo em seu texto “O setor privado e a corrupção”, acontece na fiscalização tributária de grandes empresas, nos processos de licitações e

contratos ou na captura de setores específicos do Estado. Verifica-se, nesse caso, que o interesse privado é representado por empresas ou grupos. Para combater essa corrupção de grande vulto, é preciso priorizar a educação e a adoção de políticas e práticas que promovam e zelem pela integridade, tanto no setor público quanto no setor privado.

Os atos considerados de corrupção, desse modo, são os seguintes:

Suborno

Um agente privado pratica o suborno quando oferece a um agente público uma vantagem indevida, pecuniária ou não, para realizar um ato desonesto ou ilegal. Ou, então, para que deixe de fazer algo que esteja entre suas competências. Quando uma empresa pratica um ato de suborno está buscando influenciar o agente público a tomar decisões favoráveis à empresa e contrárias ao interesse público. Isso ocorre, por exemplo, quando oferece vantagem no intuito de exercer influência sobre o agente público para se beneficiar nos seguintes casos:

- na escolha de uma proposta em procedimento licitatório, mediante o pagamento de propina, não sendo sua proposta a mais vantajosa à administração pública;
- na obtenção, mediante o pagamento de propina, de uma licença para exercer determinada atividade, embora não cumpra os requisitos mínimos necessários;
- na dispensa indevida de obrigação de pagamento de tributos e multas;
- na liberação irregular de cumprimento de obrigações.

No ordenamento jurídico brasileiro, os atos de corrupção acima descritos são tipificados em alguns artigos do Código Penal:

– Concussão

Art. 316 – Exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida:

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa.

– Corrupção passiva

Art. 317 – Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem:

Pena – reclusão, de dois a doze anos, e multa.

– Corrupção ativa

Art. 333 – Oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício:

Pena – reclusão, de dois a doze anos, e multa.

Crimes de corrupção são tipificados, ainda, em outras leis do ordenamento jurídico brasileiro:

– Crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo (Lei nº 8.137/90):

Art. 3º – Constitui crime funcional contra a ordem tributária, além dos previstos no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, do Código Penal (Título XI, Capítulo I):

(...)

II – exigir, solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de iniciar seu exercício, mas em razão dela, vantagem indevida; ou aceitar promessa de tal vantagem, para deixar de lançar ou cobrar tributo ou contribuição social, ou cobrá-los parcialmente.

Pena – reclusão, de três a oito anos, e multa.

III – patrocinar, direta ou indiretamente, interesse privado perante a administração fazendária, valendo-se da qualidade de funcionário público.

Pena – reclusão, de um a quatro anos, e multa.

– Crimes de improbidade administrativa (Lei nº 8.429/92):

Art. 9º – Constitui ato de improbidade administrativa importando enriquecimento ilícito auferir qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade nas entidades mencionadas no art. 1º desta lei, e notadamente:

I – receber, para si ou para outrem, dinheiro, bem móvel ou imóvel, ou qualquer outra vantagem econômica, direta ou indireta, a título de comissão, percentagem, gratificação ou presente de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público;

II – perceber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem móvel ou imóvel, ou a contratação de serviços pelas entidades referidas no art. 1º por preço superior ao valor de mercado;

III – perceber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a alienação, permuta ou locação de bem público ou o fornecimento de serviço por ente estatal por preço inferior ao valor de mercado;

(...)

V – receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta, para tolerar a exploração ou a prática de jogos de azar, de lenocínio, de narcotráfico, de contrabando, de usura ou de qualquer outra atividade ilícita, ou aceitar promessa de tal vantagem;

VI – receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta, para fazer declaração falsa sobre medição ou avaliação em obras públicas ou qualquer outro serviço, ou sobre quantidade, peso, medida, qualidade ou característica de mercadorias ou bens fornecidos a qualquer das entidades mencionadas no art. 1º desta lei;

(...)

VIII – aceitar emprego, comissão ou exercer atividade de consultoria ou assessoramento para pessoa física ou jurídica que tenha interesse suscetível de ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público, durante a atividade;

IX – perceber vantagem econômica para intermediar a liberação ou aplicação de verba pública de qualquer natureza;

X – receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indiretamente, para omitir ato de ofício, providência ou declaração a que esteja obrigado.

Art. 10 – Constitui ato de improbidade administrativa que causa lesão ao erário qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que enseje perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades referidas no art. 1º desta lei, e notadamente:

I – facilitar ou concorrer por qualquer forma para a incorporação ao patrimônio particular, de pessoa física ou jurídica, de bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial das entidades mencionadas no art. 1º desta lei;

II – permitir ou concorrer para que pessoa física ou jurídica privada utilize bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial das entidades mencionadas no art. 1º desta lei, sem a observância das formalidades legais ou regulamentares aplicáveis à espécie;

(...)

IV – permitir ou facilitar a alienação, permuta ou locação de bem integrante do patrimônio de qualquer das entidades referidas no art. 1º desta lei, ou ainda a prestação de serviço por parte delas, por preço

inferior ao de mercado;

V – permitir ou facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem ou serviço por preço superior ao de mercado;

VI – realizar operação financeira sem observância das normas legais e regulamentares ou aceitar garantia insuficiente ou inidônea;

VIII – frustrar a licitude de processo licitatório ou dispensá-lo indevidamente;

(...)

XII – permitir, facilitar ou concorrer para que terceiro se enriqueça ilicitamente.

Suborno transnacional

É o ato em que uma pessoa física ou jurídica de um determinado país, do Brasil, por exemplo, suborna um funcionário público de outro país ou de uma organização internacional, de forma que tal agente pratique, omita ou atrase ato de sua responsabilidade, em transação comercial internacional. Esse tipo de suborno ocorre, por exemplo, quando a empresa oferece vantagem no intuito de exercer influência sobre o agente público estrangeiro para se beneficiar nos seguintes casos:

- Pagamento de suborno a um funcionário da vigilância sanitária de outro país para que libere a exportação de determinado alimento brasileiro para tal país;
- Pagamento de suborno a um funcionário de outro país para que conceda vantagens a empresas brasileiras em licitações internacionais;
- Pagamento de suborno a um funcionário de uma organização internacional para que altere um relatório de avaliação sobre uma empresa brasileira.

O crime de corrupção ativa em transação comercial internacional está tipificado no artigo 337-B do Código Penal Brasileiro:

Art. 337-B – Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a funcionário público estrangeiro, ou a terceira pessoa, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício relacionado à transação comercial internacional:

Pena – reclusão, de um a oito anos, e multa.

Pagamento de facilitação

É um pagamento realizado a autoridades públicas, nacionais ou internacionais, para facilitar ou acelerar uma ação governamental de rotina ou, ainda, para agilizar a execução de atividades administrativas que não possuem caráter discricionário, ou seja, que não dependem do poder decisório do agente público.

Conforme mencionado no início deste capítulo, esse tipo de pagamento não é admitido no Brasil, sendo considerado ato de suborno. Entretanto, como o pagamento de facilitação é aceito em algumas situações muito específicas em alguns países que não o Brasil, uma das melhores maneiras de evitar o suborno em forma de pagamento é a proibição, por parte da empresa, de pagamento de facilitação em todo e qualquer país do mundo em que em que realize algum tipo de transação comercial ou econômico-financeira.

Podem ser citados os seguintes exemplos de pagamento de facilitação como forma de corrupção:

- Pagamento de uma vantagem indevida a um funcionário público para que acelere a elaboração de um documento de análise para liberação para exportação;
- Pagamento de uma vantagem a um funcionário da aduana de um outro Estado soberano para agilizar a liberação de uma mercadoria num porto ou aeroporto.

4.2.2. Atos contra a integridade da empresa

Existem alguns tipos de ato que, apesar de não configurarem corrupção, facilitam sua ocorrência, caracterizam-se como ilícitos penais e não podem ser cometidos pelas empresas em suas rotinas e em seu relacionamento com o público.

Pagamento de presentes, brindes e viagens fora dos termos legais

Em geral, a criação e a distribuição de brindes por parte das empresas fazem parte de relações comerciais rotineiras. Todavia, no relacionamento com o setor público, a concessão de brindes e presentes deve ser vista com cautela. Quando uma instituição privada ou qualquer indivíduo oferece presente a um agente público com a finalidade de influenciar sua decisão, pratica ato que fere a integridade e a ética empresarial. Isso ocorre, por exemplo, quando a empresa oferece presentes:

- a órgão público responsável por atividade regulatória ou fiscalização sobre a empresa, de modo que os agentes públicos se sintam em “obrigação” com a empresa;
- com a intenção de atender a interesse particular, mediante a decisão a ser tomada pelo agente público;
- a órgão público do qual seja fornecedor ou com o qual mantenha qualquer tipo de contrato comercial.

Apesar de brinde ser conceituado como lembrança distribuída a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, na administração pública federal, por exemplo, é vedado ao servidor receber brindes acima de R\$ 100,00, com distribuição em intervalos inferiores a doze meses, ou brindes de qualquer valor oferecidos por empresas ou pessoas interessadas em decisão a ser proferida pelo agente público.

Assim como presentes, o oferecimento de vantagens em viagens, como descontos e *upgrades* de classe em passagem aérea, “jatinhos” para transporte e pagamento de hospedagem, também pode gerar dúvidas quanto à ética e integridade empresarial, especialmente quando concedido somente a determinados agentes públicos, como forma de influenciar decisões governamentais.

Caixa dois

A terminologia “caixa dois” é utilizada para menção à contabilidade não comprovada – valores que transitaram pelo mercado, mas não foram oficializados –, usada para encobrir atos ilícitos. Grandes casos de corrupção com envolvimento de instituições privadas sempre estão relacionados a recursos financeiros não oficialmente contabilizados e não declarados aos órgãos de fiscalização competentes. O caixa dois pode ser induzido em um processo de lavagem de dinheiro ou sonegação fiscal.

São exemplos de atos contra a integridade por meio de caixa dois:

- Emitir nota fiscal com valor menor ao da transação realizada;
- Emitir nota fiscal com produto diverso do que foi entregue;
- Não contabilizar nos livros a entrada de recursos financeiros;
- Utilizar contabilidade paralela à oficial.

Sonegação fiscal

Sonegação é o ato de deixar de informar tributo devido ou declará-lo de forma parcial, alterar documentos e notas fiscais, para reduzir o pagamento de tributos. Em resumo, a sonegação ocorre quando o contribuinte,

seja ele pessoa física, seja jurídica, ignora a obrigatoriedade de prestar informação acerca dos tributos devidos, de forma a burlar o Sistema Tributário Nacional.

Como atos de sonegação fiscal pode-se citar:

- Vender produtos mais baratos caso o consumidor não faça questão da emissão de nota fiscal;
- Recusar a entrega de nota fiscal ao consumidor;
- Utilizar bloco de notas frias;
- Fazer declaração falsa ou omitir declaração sobre rendas, bens ou fatos, ou empregar outra fraude, para eximir-se, total ou parcialmente, do pagamento de tributo;
- Fraudar a fiscalização tributária, inserindo elementos inexatos, ou omitindo operação de qualquer natureza, em documento ou livro exigido pela lei fiscal;
- Falsificar ou alterar nota fiscal, fatura, duplicata, nota de venda ou qualquer outro documento relativo a operação tributável.

Lavagem de dinheiro

Lavagem de dinheiro constitui um conjunto de operações comerciais ou econômico-financeiras que buscam a incorporação de ativos de origem ilícita ao sistema financeiro, para fazer com que tais ilícitos aparentem ter sido adquiridos legalmente. De forma menos genérica, a lavagem de dinheiro pode ser definida como as operações – econômico-financeiras ou comerciais – por meio das quais um ou mais agentes ocultam ou dissimulam a origem de bens, direitos ou valores oriundos de atividades ilícitas para viabilizar o uso desses ativos sem se submeter às ações repressoras por parte do Estado.

São exemplos de atos de lavagem de dinheiro:

- Compra de bilhetes premiados de jogos de azar, no qual há pagamento de valor superior ao prêmio para o verdadeiro dono do bilhete;
- Fraude na compra de imóveis, quando se paga oficialmente por um imóvel valor abaixo do preço de mercado – com a diferença paga por fora, sem registro – e, em seguida, o imóvel é oficialmente vendido pelo valor real.
- Ser proprietário de um hotel, ou negócio similar, e contabilizar o dinheiro oriundo de crime como se fosse parte de seu faturamento, que é variável e de difícil mensuração.
- Usar imóveis rurais como instrumento de lavagem de recursos financeiros de origem ilegal simulando negociações de gado, mesmo que eles não existam ou existam apenas parcialmente, na prática. O proprietário declara que tem “x” cabeças de gado, faz a inscrição no órgão competente, obtém o talonário de notas fiscais, compra vacinas, simula a venda e paga o imposto.

Corrupção Indireta por meio de políticas de apoio e patrocínio

Para evitar o uso impróprio de contribuições e patrocínios de forma a beneficiar organizações filantrópicas, esportivas e de caridade “de fachada” (como entidades que financiam o terrorismo ou se envolvem com lavagem de dinheiro, fraude ou outras atividades criminosas), devem ser implementadas políticas e avaliações para a concessão de benefícios, bem como posterior monitoramento das atividades, a fim de assegurar que o benefício recebido esteja sendo devidamente aplicado.

As contribuições de caridade e para patrocínios não devem ser feitas pela empresa nem solicitadas por funcionários, clientes, fornecedores ou outros parceiros de negócio como condição ou para influenciar decisões, ou para beneficiar qualquer indivíduo. Os encarregados de aprovar as contribuições devem analisar as solicitações para garantir que não possibilitem a criação de um conflito ou ato impróprio. As contribuições dos indivíduos com essas organizações devem ser transparentes, puramente voluntárias, não ter impacto sobre decisões de negócios da empresa e estar em conformidade com todas as políticas de integridade.

São exemplos de atos contra a integridade mediante a concessão imprópria de contribuições e patrocínios:

- Pagamento de patrocínio a evento de um órgão em troca de informações privilegiadas em processo licitatório;
- Contribuição a uma instituição filantrópica de fachada em troca de benefícios fiscais.

4.3. Resumo e exemplos de atos de corrupção proibidos pela Legislação Brasileira

Atos de Corrupção	
Atos Proibidos	Outros exemplos de condutas irregulares
1. Suborno	
A corrupção ativa ou suborno consiste em oferecer ou prometer qualquer vantagem indevida a um funcionário público para que este pratique, se omita ou retarde um ato relacionado a suas funções. Para a configuração do suborno não importa se a oferta ou promessa tenha sido aceita pelo funcionário público. O delito estará configurado no momento em que a oferta ou promessa é feita, independentemente de sua aceitação ou não. O crime de corrupção ativa está tipificado no artigo 333 do Código Penal Brasileiro.	– Solicitar ao advogado ou contador que ofereça um “agrado” aos fiscais tributários para que “aliviem” a fiscalização. – Doar um carro a um membro do Legislativo para que defenda os seus interesses na Câmara. – Um dono de bar instalado em uma zona residencial que paga o fiscal municipal (ou seu chefe de departamento ou finalmente ao prefeito) para permitir que o bar funcione ilegalmente. – Um empresário que acerta com policiais um pagamento mensal para proteção de sua empresa..
2. Suborno Transnacional	
É o ato em que uma pessoa física ou jurídica de um determinado país A, o Brasil, por exemplo, suborna um funcionário público de um país B ou de uma Organização Internacional, de forma que tal agente pratique, omite ou atrase ato de sua responsabilidade, em transação comercial internacional. O crime de corrupção ativa em transação comercial internacional está tipificado no artigo 337-B do Código Penal Brasileiro.	– Pagamento de suborno a um funcionário da vigilância sanitária de um outro país para que libere a exportação de um determinado alimento brasileiro para tal país. – Pagamento de vantagem a um parlamentar de um país estrangeiro para que defenda os interesses de uma empresa ou ramo de negócio no Congresso do outro país. – Pagamento de suborno a um funcionário de uma Organização Internacional para que altere um relatório de avaliação sobre uma empresa brasileira.
3. Pagamento de Facilitações	
Pagamento de facilitações na legislação brasileira é caracterizada como corrupção ativa, da mesma forma que suborno. Trata-se, portanto, de qualquer vantagem indevida para se agilizar um processo/procedimento na Administração Pública nacional ou estrangeira. No Brasil, qualquer pagamento de facilitação é considerado suborno, ou seja, pode ser enquadrado como corrupção ativa, corrupção passiva ou suborno de funcionário público estrangeiro.	– Pagamento de uma vantagem indevida a um funcionário público para que acelere a elaboração de um documento de análise para liberação para exportação. – Um cidadão que precisa rapidamente de um documento (um passaporte ou uma carteira de motorista, por exemplo) e que paga um funcionário público para apressar sua emissão.

Atos contra a integridade da empresa	
Atos Proibidos	Outros exemplos de condutas irregulares
1. Lavagem de Dinheiro	
Atos e procedimentos que objetivam ocultar ou dissimular a origem ilícita de bens, direitos e valores decorrentes de determinados crimes. O crime de lavagem de dinheiro está previsto na Lei n.º 9.613, de 3 de março de 1998.	– Fraude na compra de imóveis, quando os criminosos pagam por um imóvel um preço abaixo do valor de mercado, sendo a diferença paga por fora, sem registro. Depois vendem o imóvel pelo valor de mercado. – Abrir uma empresa fantasma para simular operações econômico-financeiras e comerciais.
2. Pagamento de presentes, brindes e viagens fora dos termos legais	
Quando uma instituição privada ou qualquer indivíduo oferece presente a um agente público com a finalidade de influenciar sua decisão, pratica ato que fere a integridade e a ética empresarial.	– Oferecimento de descontos e <i>upgrades</i> de classe de viagem aérea em troca de acelerar procedimento administrativo. – Oferecimento de presentes acima de R\$100,00 (cem reais), com distribuição em intervalos inferiores a doze meses, em troca de favorecimento em licitação.
3. “Caixa Dois”	
Caixa Dois é a prática na qual empresas não contabilizam recursos financeiros que, por obrigatoriedade, deveriam ser contabilizados. O termo também é conhecido como “Recursos não-contabilizados” já que os mesmos, embora transitem pela empresa, não são contabilizados ou são contabilizados erroneamente. A lei que penaliza a sonegação fiscal é a Lei nº 8.137/90.	– Emitir nota fiscal com valor menor ao da transação realizada; – Emitir nota fiscal com produto diverso do que foi entregue; – Fraudar o balanço patrimonial da empresa para mascarar os recursos não contabilizados. – Utilizar contabilidade paralela à oficial.
4. Sonegação Fiscal	
Sonegação ou evasão fiscal é caracterizada por práticas ilegais perpetradas por empresas que buscam reduzir ou suprimir o pagamento de impostos. A sonegação fiscal é crime previsto na Lei nº 8.137/90 que tipifica os Crimes contra a Ordem Tributária, Econômica e Contra as Relações de Consumo.	– Recusar a entrega de nota fiscal ao consumidor; – Utilizar bloco de notas frias; – Fazer declaração falsa ou omitir declaração sobre rendas, bens ou fatos, ou empregar outra fraude, para eximir-se, total ou parcialmente, do pagamento de tributo; – Fraudar a fiscalização tributária, inserindo elementos inexatos, ou omitindo operação de qualquer natureza, em documento ou livro exigido pela lei fiscal; – Falsificar ou alterar nota fiscal, fatura, duplicata, nota de venda, ou qualquer outro documento relativo a operação tributável.
5. Patrocínio e Contribuições para Caridade	
Deve ser dada a devida atenção de modo a impedir que contribuições e patrocínios sejam usados como corrupção indireta visando favorecer organizações filantrópicas, esportivas e de caridade de fachada por meio da implementação de políticas e processos, investigação e avaliação das instituições beneficiadas e posterior monitoramento das atividades das mesmas.	– Pagamento de patrocínio a um evento de um órgão em troca de informações privilegiadas em processo licitatório. – Pagamento contribuição a uma instituição filantrópica de fachada em troca de benefícios fiscais.

5. Iniciativas de Organizações Internacionais e Não Governamentais para a integridade nas empresas

A corrupção deteriora a competição, eleva custos, destrói a confiança dos fornecedores e clientes e prejudica a reputação das empresas. Promover a integridade nas empresas, no entanto, não se resume a combater atos de corrupção que, porventura, venham a acontecer. É preciso sobretudo construir valores de integridade de forma sustentável, o que pressupõe o desenvolvimento de um conjunto de regras e instituições que definam padrões éticos e comportamentais.

Os valores éticos devem ser, portanto, um dos pilares da construção de um sistema de integridade empresarial. E não basta estarem presentes em todas as estratégias e atitudes dos funcionários da empresa. Devem também ser repassados aos fornecedores e clientes.

Há pouco mais de uma década, o apelo mundial para que as empresas passassem a enxergar a integridade como uma de suas responsabilidades sociais ecoou no mundo corporativo. Diversas empresas começaram a adotar códigos de conduta e a difundi-los não só internamente, mas para toda a sua rede de relacionamentos, como fornecedores e clientes. Paralelamente, organizações não-governamentais e organizações internacionais desenvolveram estratégias e estudos para a promoção de padrões de integridade nas empresas.

Nesse sentido, vale mencionar algumas iniciativas para a promoção e difusão de princípios e valores de integridade elaborados nacional e internacionalmente.

5.1. Pacto Global

O Pacto Global (PG), lançado em julho de 2000, foi uma iniciativa do então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, para influenciar as ações de empresas privadas por meio de um conjunto de valores e princípios. Em oito anos, conquistou cerca de 6.200 adesões de variados atores sociais, como empresas privadas, governos e organizações não-governamentais. O papel das Nações Unidas é atuar na convocação e facilitar as ações do PG. O novo secretário-geral ONU, Ban Ki Moon, apoia a iniciativa.

Direcionado à comunidade empresarial, o PG busca incorporar valores e princípios que incentivam a responsabilidade social aos negócios das empresas.

Inicialmente, trazia nove princípios, relacionados à responsabilidade social das empresas, nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente. Em junho de 2004, foi incorporado ao PG o 10º Princípio, especificamente contra a corrupção:



“As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina”.

Esse princípio exige dos participantes do PG não somente o compromisso com o combate à corrupção, mas também com a prevenção à corrupção. Ou seja, determina a ação das empresas para evitar o suborno, a extorsão e outras formas de corrupção, bem como o desenvolvimento e a implementação de políticas e programas concretos para sua adoção. Tais medidas envolvem três elementos:

- *Internos* – incorporar políticas e programas anticorrupção aos procedimentos da organização;
- *Externos* – divulgar o trabalho contra a corrupção na Comunicação de Progresso anual e compartilhar experiências e melhores práticas, por meio de exemplos e estudos de caso, de modo que o conhecimento na área de integridade empresarial possa ser disseminado para outras organizações;
- *Coletivos* – unir forças com parceiros e outros *stakeholders* a fim de alcançar mais resultados com menos gastos.

Até 2008, o Pacto Global contava com 6.662 participantes, dos quais 286 do Brasil, entre empresas privadas, governos e organizações não-governamentais. Destes, 208 eram empresas, das quais 55 signatárias do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, a ser tratado no item 5.2.

Informações mais detalhadas sobre o Pacto Global estão disponíveis em <http://www.unglobalcompact.org/> ou <http://www.pactoglobal.org.br/>

5.2. Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção

O Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, também conhecido como Pacto contra a Corrupção, foi lançado em 22 de junho de 2006 na Conferência Internacional do Instituto Ethos.

Sua criação se deve à iniciativa do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, da Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), do Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC), do Comitê Brasileiro do Pacto Global e do Fórum Econômico Mundial (WEF), além do apoio, desde o início, da Transparência Internacional.

O Pacto foi construído com a contribuição de empresas e organizações da sociedade civil, por meio de seminários e consultas públicas. Baseado na Carta de Princípios de Responsabilidade Social, na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, no 10º Princípio do Pacto Global, nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e nos Princípios Empresariais da Transparência Internacional, contém diretrizes e procedimentos que devem ser adotados pelas empresas e entidades signatárias no relacionamento com os poderes públicos.

Ao aderir ao Pacto, a empresa se posiciona pela integridade e pelo combate à corrupção no país, comprometendo-se a instituir mecanismos para fortalecer o controle e a transparência nas relações público-privadas e uma melhor gestão nas relações internas ao setor privado. Assim, desenvolve relações socialmente responsáveis com as diferentes esferas de governo e contribui para a consolidação dos princípios éticos e de integridade no ambiente político e empresarial do país.

Atualmente, o Pacto contra a Corrupção já possui mais de 600 signatários, englobando empresas e entidades sem fins lucrativos. A adesão ao Pacto pode ser realizada por meio do portal eletrônico www.empresalimpa.org.br

Dos resultados apresentados até o final de 2008, destacam-se:

- a criação do Grupo de Trabalho (GT) permanente, formado por signatários e convidados, cujos objetivos são avaliar e propor medidas efetivas para o cumprimento dos compromissos do Pacto; ampliar a mobilização e o engajamento de empresas e entidades sem fins lucrativos; produzir informações e referências que as ajudem na promoção da integridade e do combate à corrupção; e integrar redes de combate à corrupção. Fazem parte do GT: AES Eletropaulo, BMF Bovespa, CPFL Energia, Controladoria-Geral da União (CGU), Creditar Contabilidade, Dudalina, EDP Energias do

Brasil, Embaré Alimentos, Envolverde, E-stratégica, Fersol, Fiemg, Great Place to Work, Infraero, PNB, Sadia, Samarco, Shell, Siemens, Suzano Holding, Suzano Papel e Celulose, Terra Sistemas, Unimed do Brasil, Votorantim Celulose e Papel (VCP) e Wal-Mart;

- a criação do Grupo de Trabalho (GT) de indústrias do setor de tubos e conexões para saneamento básico, liderado pela Amanco do Brasil e com o apoio da organização Transparência por Colômbia, para a construção de um acordo setorial de prevenção e combate à corrupção;
- a parceria com o pacto contra a corrupção do Fórum Econômico Mundial (PACI-WEF) para mobilização e ampliação do engajamento de empresas às iniciativas;
- a participação na criação da Articulação Brasileira contra a Corrupção e a Impunidade, com o apoio da Transparência Internacional, a fim de “contribuir para a construção de uma cultura contra a corrupção e a impunidade no Brasil, por meio do estímulo e da articulação de ações de instituições, de cidadãos e iniciativas com vistas a uma sociedade justa, democrática e solidária”.

5.3. Iniciativa de Parceira contra a Corrupção (PACI)

No esforço em combater a corrupção global, a Iniciativa de Parceria contra a Corrupção do Fórum Econômico Mundial (PACI-WEF) foi lançada formalmente por CEOs (Chief Executive Officer) das indústrias de engenharia e construção, energia e metais e mineração, em janeiro de 2004. Apesar de ter sido implementada por esses três setores, a iniciativa é multissetorial e totalmente inclusiva. Ou seja, está aberta a todas as empresas, independentemente de tamanho, país de origem ou filiação ao Fórum Econômico Mundial.

A PACI se baseia no compromisso dos CEOs com a tolerância zero à corrupção e com a execução de um programa anticorrupção prático e eficaz dentro das empresas. Assim, coloca o setor privado em uma posição privilegiada, pois serve de guia para as políticas anticorrupção de governos e organizações internacionais, além de criar fortes laços com importantes atores e instituições do cenário global que compartilham seus princípios. Os Princípios de Luta Contra o Suborno, por exemplo, criam uma linguagem comum, válida para todas as indústrias, empresas e entidades que acreditam firmemente que a corrupção precisa ser combatida com a liderança e o compromisso das pessoas que ocupam os cargos mais altos. O PACI é baseado no compromisso dos CEOs com a tolerância zero à corrupção e com a execução de um programa anticorrupção prático e eficaz dentro das empresas.

O PACI é uma iniciativa de múltiplos *stakeholders* que trabalham junto a algumas organizações, tais como as listadas abaixo:

- Instituto de Governança da Basiléia;
- Câmara de Comércio Internacional (ICC);
- Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);
- Transparência Internacional (TI);
- Pacto Global das Nações Unidas (PG);
- Bancos de desenvolvimento multilaterais e instituições financeiras internacionais selecionadas.

5.4. Convenção da OCDE

A Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (Convenção da OCDE) é um marco da cooperação internacional na área de prevenção e repressão ao delito de corrupção de agente públicos estrangeiros na esfera de transações comerciais entre países.

O tratado determina que, em todos os Estados-Partes signatários, passe a ser crime o delito de corrupção de funcionários públicos estrangeiros, definindo as obrigações dos governos, das empresas, dos contadores

públicos, dos advogados e da sociedade civil dessas nações. Portanto, se uma empresa comete um ato de suborno em outro país, será efetivamente responsabilizada administrativa, civil e criminalmente em seu país de origem.

A Convenção da OCDE fez com que, pela primeira vez, os países com representatividade mundial nas áreas de comércio e investimento passassem a atuar de maneira conjunta para controlar esse tipo de prática, adaptando a legislação e implementando mecanismos de controle. Além disso, com o avanço do processo de globalização, a convenção cria condição de igualdade de oportunidade para que as empresas possam competir no comércio internacional.

No Brasil, a partir de sua ratificação, o tratado foi incorporado ao ordenamento jurídico como lei ordinária, ou seja, tornou-se lei interna brasileira e seu cumprimento é obrigatório.

Para conhecer melhor a convenção e as obrigações nela previstas para as empresas e seus respectivos funcionários, bem como para o governo, basta acessar www.cgu.gov.br/ocde.

O SUBORNO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS ESTRANGEIROS

Pelo Código Penal Brasileiro, é crime prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem imprópria a um funcionário público estrangeiro, ou a terceiros, para que ponha em prática, omita ou atrase qualquer ato oficial relacionado com uma transação comercial internacional. Da mesma forma, configura crime o funcionário solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outro, direta ou indiretamente, qualquer vantagem ou promessa de vantagem em troca de influenciar, no exercício de suas funções, qualquer negociação internacional.

O Código Penal considera funcionário público estrangeiro qualquer agente que exerça uma posição, um posto de trabalho ou uma função pública num órgão de Estado de um país estrangeiro ou em uma representação diplomática. O delito de corrupção de funcionário público estrangeiro se aplicaria, portanto, independentemente do valor da vantagem, de seus resultados, percepções do costume local, tolerância em relação a tais pagamentos por parte das autoridades locais ou necessidade alegada do pagamento a fim de obter ou reter transação ou outra vantagem indevida, entre outros casos. As sanções incluem multas e/ou prisão.

Além disso, o artigo 337-B dispõe que o delito pode ser praticado “diretamente ou indiretamente”. O termo “indiretamente” engloba a execução do crime “por meio de intermediário”. Ou seja, a responsabilidade penal do autor intelectual permanece, independentemente de o intermediário ter ou não consciência da ilicitude da conduta. Já a responsabilidade penal do intermediário depende do elemento subjetivo: ele deve estar ciente de que sua conduta serve à realização de crime e, mesmo assim, querer praticá-la.

Apesar da clareza da lei quanto à tipificação do delito de corrupção de funcionário público estrangeiro e à sua punição, a grande questão que se apresenta é: nesse caso, que canais existem para o compartilhamento de informações ou para denúncias? O governo local ofereceria algum canal para que os funcionários das empresas denunciem esses atos? A empresa poderia utilizar ombudsman ou canais de denúncias disponibilizados pelo governo local ou por organizações internacionais? Poderia, ainda, usar os canais diplomáticos?

Ocasionalmente, há a tentação de criticar as leis, os costumes e as tradições de certo país por parecerem estranhos ou mesmo contrários aos nossos. Em alguns casos, práticas ilegais de determinada nação podem ser completamente legais em outra. O pagamento de facilitação é um exemplo de contradição entre o que é considerado um ato legal em alguns países e um ato de corrupção no Brasil.

Conhecer as regras e costumes locais, portanto, é condição essencial para que multinacionais e seus funcionários realizem suas operações, visto que têm a responsabilidade primária de garantir o cumprimento das leis em vigor nos países em que se encontram. Dessa forma, é recomendável que essas empresas e seus funcionários considerem alguns princípios que servem como base para uma convivência harmoniosa nos países em que atuam:

- Cumprimento irrestrito da legislação, tanto nacional quanto do país em que esteja operando;
- Comportamento modelar da alta administração da empresa, pois deve servir de exemplo para seus funcionários e parceiros;
- Relacionamento correto com fornecedores e clientes, proibindo corrupção passiva com os primeiros e corrupção ativa com os últimos, por meio do recebimento ou do oferecimento de presentes;
- Separação clara de despesas comerciais de despesas pessoais;
- Proibição de relacionamentos com parceiros comerciais para fins pessoais;
- Especial atenção às áreas sensíveis à ocorrência de conflitos de interesses;
- Todos os requisitos de transparência devem ser observados quando a empresa realizar contribuições a partidos políticos ou a candidatos.

Para que esses princípios sejam devidamente observados, são sugeridas algumas medidas que visam evitar que conflitos entre diferentes costumes e leis venham a ocorrer:

- Treinamento de funcionários e educação permanente;
- Rotatividade de funcionários em áreas sensíveis;
- Controle interno eficiente, divisão de responsabilidades e documentação abrangente e completa sobre as atividades da empresa;
- Alternância de fornecedores em intervalos regulares.

Mesmo adotando tais medidas e observando os princípios mencionados, os funcionários das empresas podem ter ciência de atos de corrupção ou se deparar com propostas para praticá-los. Nesse caso, devem denunciar quem pratica tais atos. Alguns países possuem órgãos encarregados de investigar e combater a corrupção que, entre suas atribuições, têm a prerrogativa de receber denúncias a respeito de suborno de funcionário público estrangeiro. Um exemplo é a Coreia, através da Korea Independent Commission against Corruption (KICAC), órgão que recebe denúncias, protege e recompensa aqueles que fornecem informações sobre corrupção de funcionários públicos.

Outro exemplo é o Banco Mundial (Bird), que investiga alegações de fraudes e corrupção praticadas por seus funcionários. O Bird recebe denúncias internas e do público externo por meio de chamadas telefônicas, e-mail ou correio. Empresas vítimas de atos de corrupção ou que sofreram solicitação de suborno podem fazer denúncias no canal mantido pelo US Department of Commerce's Trade Compliance Center.

No Brasil, a Controladoria-Geral da União (CGU) recebe denúncias relativas à defesa do patrimônio público, ao controle sobre a aplicação dos recursos públicos federais, à correição, à prevenção e ao combate à corrupção, às atividades de ouvidoria e ao incremento da transparência da gestão no âmbito da administração pública federal. Denúncias de suborno a funcionários públicos por empresas em operação no Brasil podem ser feitas por meio do preenchimento e envio do formulário eletrônico de denúncia disponível na página <http://www.cgu.gov.br/Denuncias/formDenuncia.asp> ou por correspondência enviada pelo correio.

5.5. EITI – Extractive Industries Transparency Initiative

A Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extrativas (Extractive Industries Transparency Initiative – Eiti) é uma coligação voluntária de governos, empresas, investidores e organizações da sociedade civil. Apoia os esforços das empresas extrativistas de países ricos em petróleo, gás e minerais para melhorar sua governança, por meio da publicação completa e da verificação dos pagamentos das empresas e dos rendimentos do governo no setor de petróleo, gás e outros minerais.

Dar transparência ao que os governos recebem e ao que as empresas pagam é um passo importante em direção à responsabilização dos administradores dos recursos públicos. Os países, ao implementar a Eiti, podem ser beneficiados com um melhor ambiente para investimentos. O fato de um governo ser comprometido com o esforço pela transparência e com responsabilidade em relação aos rendimentos dos recursos naturais dá um sinal claro de seriedade aos investidores e às instituições financeiras internacionais.

Em resumo, implementar a Eiti como parte do programa de aperfeiçoamento da administração pode ajudar a assegurar que os rendimentos do petróleo, do gás e de outros minerais contribuam para o desenvolvimento sustentável e para a redução da pobreza.

5.6. Banco Mundial – *Manual para Pequenas Empresas*

O *Manual para Pequenas Empresas* tem como objetivo ajudar as empresas a enfrentar os desafios legais, competitivos, econômicos e éticos impostos pela corrupção em suas operações ao redor do mundo. Embora tenha sido elaborado para uso das empresas, é igualmente interessante para governos e para outras organizações preocupadas em reduzir a corrupção.

O manual aborda os benefícios da “ação coletiva” (*“collective action”*), um processo sustentável e de colaboração entre partes interessadas, e como deve ser utilizada. Assim, são oferecidos incentivos para que as empresas se tornem ativamente envolvidas, e, desse modo, é demonstrado como o setor privado pode ser parte da solução na prevenção e no combate contra a corrupção. O manual mostra, ainda, como a ação coletiva pode apoiar as pequenas e médias empresas em sua luta contra a corrupção, criando uma aliança mais abrangente para apoiar participantes menores.

O manual elaborado pelo Banco Mundial relaciona as seguintes ideias a respeito da participação de pequenas e médias empresas na prevenção e no combate à corrupção:

- As pequenas e médias empresas são afetadas desproporcionalmente pela corrupção e frequentemente faltam recursos financeiros e humanos para estabelecer sistemas que impeçam sua ocorrência;
- Excluindo os fatores normais de risco de negócio, a corrupção é a razão principal de falências de pequenas e médias empresas – particularmente em mercados em desenvolvimento e emergentes;
- A ação coletiva pode ser uma solução para alavancar a influência e o poder de resistência à corrupção de pequenas e médias empresas;
- Associações profissionais e de negócios são com frequência um recurso de suporte preliminar para pequenas e médias empresas e podem apoiá-las na elaboração de melhores sistemas anticorrupção, além de lhes fornecer uma plataforma para que se comprometam na prevenção e no combate coletivo contra a corrupção;
- Algumas associações profissionais e de negócios que trabalham com pequenas e médias empresas já vêm desenvolvendo ferramentas anticorrupção simples e eficientes em várias situações de risco elevado.

O QUE É AÇÃO COLETIVA (“COLLECTIVE ACTION”)?

- É um processo sustentável e de colaboração entre partes interessadas;
- Aumenta o impacto e a credibilidade de ações individuais;
- Transforma players individuais vulneráveis em uma aliança de organizações com objetivos em comum;
- Nivela a competição entre as organizações;
- Pode complementar, ou temporariamente substituir, legislações locais mais frágeis contra a corrupção.

ENTRETANTO: A ação coletiva não se constrói de forma rápida ou fácil. É necessário paciência, trabalho duro e perícia.

6. Boas práticas para uma empresa íntegra

Para prevenir e combater as práticas de má governança, torna-se imperativo que o setor privado assuma uma postura pró-ativa na adoção dos valores e princípios éticos e de integridade em seus negócios, rejeitando totalmente a prática de atos ilegais, ilegítimos ou de corrupção.

Compete a cada empresa, portanto, implementar programas específicos para a consolidação desses valores e princípios, tornando clara sua postura ética, íntegra e anticorrupção perante diversos segmentos, como funcionários, fornecedores, acionistas, concorrentes etc.

Esses programas devem ser primordialmente de caráter preventivo, ou seja, devem evitar a ocorrência de práticas antiéticas ou corruptas. Também devem prever medidas corretivas em caso de comportamentos no ambiente organizacional que violem seus princípios. Para isso, torna-se indispensável o trabalho de conscientização, orientação e capacitação para a tomada de decisões e de atitudes éticas e íntegras.

CASO 1: A EDP ENERGIAS DO BRASIL E O PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

A EDP Energias do Brasil aderiu, em 2006, ao Pacto Global das Nações Unidas, uma iniciativa dirigida à comunidade empresarial para tratar de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Com essa atitude, reforçou sua intenção de prosseguir no caminho da sustentabilidade e comprometeu-se a apoiar seus princípios, não apenas agindo de acordo com eles, mas também divulgando sua aplicação. Esse compromisso foi reafirmado em 2007 com a entrega, por parte da empresa, do Communication on Progress (COP), documento que ratifica a adesão ao desafio.

No ano, a empresa lançou nove políticas que reiteram seu posicionamento: Sustentabilidade; Contra Discriminação e Assédio; Contra Trabalho Infantil e Escravo; Combate à Corrupção, ao Suborno e à Propina; Meio Ambiente, Saúde e Segurança; Relações Sindicais; Valorização da Diversidade; Comunicação; e Ativos Intangíveis. Esses documentos foram distribuídos a todos os colaboradores e estão disponíveis na internet e na intranet da empresa.

Em janeiro de 2007, a EDP-Energias aderiu ao Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável e, em maio, firmou parceria com o Instituto Akatu, organização não-governamental que tem o objetivo de conscientizar e mobilizar o cidadão brasileiro pelo consumo consciente. O CEBDS faz parte da rede do Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (World Business Council for Sustainable Development – WBCSD), uma coligação de altos executivos de 200 empresas líderes mundiais, voltada para a excelência ambiental e os princípios do desenvolvimento sustentável.

A empresa tornou-se ainda signatária, também em 2007, do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, um compromisso voluntário das empresas em favor da ética nos negócios.

Esta seção traz algumas das diversas medidas preventivas e também algumas medidas repressivas que devem ser instituídas por empresas que têm em meta adotar e disseminar valores, princípios e atitudes de ética e integridade.

6.1. Instituição de um Programa de Integridade e Combate à Corrupção

Conforme já mencionado anteriormente, um programa de integridade tem por objetivo estabelecer uma conjunção de arranjos institucionais, gerenciamento, controle e regulamentações para promover a transparência e a redução do risco de atitudes que violam princípios de integridade. A instituição de um programa desse tipo está relacionada à adoção de ferramentas que impeçam a ocorrência de casos de corrupção.

CASO 2: FERSOL VÊ PACTO CONTRA A CORRUPÇÃO COMO FERRAMENTA DE UMA NOVA CULTURA EMPRESARIAL

A Fersol S/A, indústria química de Mairinque (SP), foi uma das primeiras empresas a aderir ao Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, proposto pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

O lançamento oficial do Pacto ocorreu no dia 22 de junho de 2006, durante a Conferência Internacional do Instituto Ethos, em São Paulo. Antes disso, porém, a Fersol já estava mobilizada para incorporar suas principais sugestões ao ambiente de trabalho. Em 14 de junho promoveu um ato formal de adesão com a participação dos trabalhadores. A comunidade do bairro Dona Catarina, onde está situada a fábrica, também assinou o documento, assim como representantes da Prefeitura de Mairinque, que assumiram publicamente o compromisso de ouvir mais a população por meio de atividades itinerantes de governo. Foram recolhidas mais de 150 assinaturas.

O gesto mostrou que não basta a direção da empresa assumir determinada bandeira no campo da responsabilidade social empresarial. É preciso fazer com que todos sejam envolvidos e entendam a importância de um pacto contra a corrupção.

De lá para cá, a filosofia da Fersol continua a mesma, apesar das dificuldades que seu segmento de atuação (o mercado agrícola) enfrentou nos últimos anos, o que prejudicou a rentabilidade da empresa. Suas ações de cidadania, realizadas sempre com recursos próprios, seguem em frente. Vale registrar que a Fersol não exerce oligopólio, monopólio, nem utiliza financiamentos de bancos públicos ou isenções fiscais para desenvolver seus projetos e atividades comerciais.

“Acreditamos que valores como transparência e ética devem fazer parte do DNA de uma organização e que o combate à corrupção tem de se expressar em uma nova postura do empresariado”, afirma o presidente da empresa, Michael Haradom. Para ele, “não adianta criticar os políticos que se corrompem, se muitos empresários, por baixo do pano, promovem práticas de corrupção para conseguir benefícios privados”.

Com base no princípio de que a consciência crítica promove a cidadania, a Fersol promove, desde 2004, cursos de formação política, de filosofia e de cultura da paz e incentiva seus trabalhadores e a comunidade local a participar de movimentos sociais, sindicatos e partidos.

Para mais informações, contate Michael Haradom, (11) 3038-1700. Site: www.fersol.com.br.

Um dos objetivos de um programa de integridade é informar seus empregados sobre as regras e os procedimentos da empresa, além das possíveis sanções disciplinares, em caso de descumprimento. Para isso, deve haver total compromisso da alta direção com a ética e a integridade e com as estratégias para a promoção de tais princípios, tanto em suas regras e seus procedimentos como nas tomadas de decisão por parte de todos os funcionários da empresa, independentemente do cargo ou escala hierárquica em que estejam.

Um programa de integridade deve compreender as seguintes ações:

- Elaboração do código de conduta;
- Implantação de política de comunicação permanente;
- Instituição do comitê de ética;
- Estabelecimento de um sistema de recrutamento centrado na ética;
- Instituição de sistemas de controle interno.

6.1.1. Elaboração de Códigos de Conduta

Códigos de conduta estabelecem valores éticos a serem seguidos, levando em conta problemas específicos que se configuram como dilemas frequentes entre os quadros organizacionais, além de normas em relação ao comportamento esperado de seus agentes, em diferentes circunstâncias.

Cada empresa deve possuir um código de conduta próprio, direcionado a suas especificidades. Por meio dele, não só os agentes que operam em favor ou em nome da empresa, mas também todos os demais *stakeholders* podem tomar conhecimento dos princípios, valores, normas e formas de atuação da empresa.

CASO 3 – CÓDIGO DE CONDUTA DA SAMARCO

Em junho de 2002, quando comemorou 25 anos, a Samarco publicou pela primeira vez seu Código de Conduta – um conjunto de normas e princípios éticos a serem adotados por todos os profissionais da empresa ao estabelecer relações com seus diferentes públicos de interesse, os chamados *stakeholders*.

A essência do documento são políticas e práticas que já eram adotadas pela gestão: o caráter colaborativo e a visão de longo prazo, ambos focados no desenvolvimento sustentável.

O documento reflete não apenas a estratégia corporativa da Samarco, mas também os 10 Princípios do Pacto Global (Global Compact), conforme propostos pela ONU, que dão atenção a questões ligadas ao respeito aos direitos humanos e têm como ponto de partida conceitos consolidados em legislações, tratados, regulamentos e princípios adotados pela sociedade.

Para a elaboração do seu Código de Conduta, a Samarco promoveu debates e diálogos com seus empregados e definiu uma comissão para coordenar o trabalho. A empresa consultou, ainda, códigos de ética e teve o apoio de uma assessoria especializada na área de recursos humanos.

Em 2006, o documento passou por uma revisão e ganhou novo visual, com informações atualizadas e explicações mais detalhadas de alguns trechos, além de uma estrutura física que facilita a consulta. Sua essência, contudo, sofreu poucas mudanças, uma vez que o compromisso da empresa com a conduta ética de seus relacionamentos não sofreu alterações.

O código é entregue a empregados, empresas contratadas, clientes e fornecedores, que assinam um termo comprometendo-se a respeitá-lo assim que o recebem. Por outro lado, a postura da empresa é monitorada por meio da Ouvidoria, que atua como um canal acessível para quem deseja tratar de questões delicadas como denúncias de comportamento inadequado ou abusos de poder. O ouvidor, também chamado de *ombudsman*, é o profissional encarregado de receber as reclamações e investigá-las.

Em 2008 foi feita a terceira revisão no Código de Conduta da Samarco, nos mesmos padrões das anteriores, com a participação direta de seus empregados. Esse modelo de governança confere maior transparência ao documento, ao mesmo tempo que revigora o sentimento de pertencimento de toda a organização.

Para mais informações, contate Rosângela Ferreira, Gerência Geral de Desenvolvimento Sustentável. (27) 3361-9114. rosangela@samarco.com. Site: www.samarco.com.

Um aspecto que deve ser abordado no código de conduta é a postura da empresa contra a corrupção e contra atos que comprometam sua ética e sua integridade de modo geral. Assim, o documento deve enfatizar o repúdio à prática de atos como oferecimento de suborno, pagamento de facilitações, falta de transparência e de responsabilidade no financiamento político, sonegação fiscal, superfaturamento, entre outros atos prejudiciais ao interesse público.

O código de conduta deve contemplar também situações práticas e concretas, enfrentadas no dia-a-dia organizacional, que possam suscitar conflitos éticos, assim como a postura que se espera de seus funcionários para lidar com esses conflitos. Cabe-lhe, ainda, a previsão das sanções a serem aplicadas a seus agentes, no caso de transgressão às regras nele estabelecidas.

Para que a implementação do código de conduta de uma empresa se efetive, torna-se relevante, em sua elaboração, contar com a participação de funcionários representantes dos mais diversos setores e níveis hierárquicos. É importante, ainda, que seja atualizado sempre que necessário.

Nas etapas de elaboração, é preciso ter cuidado especial com a linguagem utilizada, para que seu conteúdo seja compreendido por todos, de todas as escalas hierárquicas. As ideias devem ser escritas de forma simples e clara, evitando-se o uso de expressões que dificultem a compreensão do texto.

Em fevereiro de 2008, o Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios (www.eticanosnegocios.org.br) realizou uma pesquisa no website com 500 grandes empresas no Brasil. O levantamento identificou que a maioria das empresas pesquisadas lança mão do código de conduta para resolver dilemas éticos no dia-a-dia da empresa e disseminar entre seus *stakeholders* as políticas e princípios adotados.

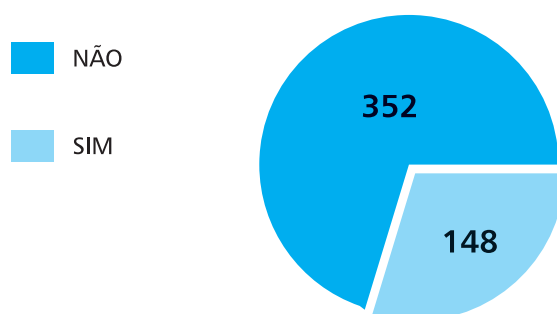


Gráfico I: Das 500 maiores empresas no Brasil, 29,6% possuem e/ou publicam o código de ética no website corporativo nacional.

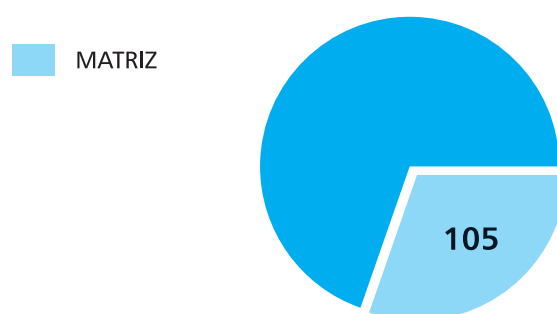


Gráfico II: Das 352 empresas em atuação no Brasil que não possuem ou não publicam seu código de ética, 29,8% (105), por também serem estrangeiras, o fazem no website global.

A Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) criou um guia para auxiliar as empresas na elaboração e divulgação do seu código de conduta. O publicação estabelece, entre outras informações relevantes, o seguinte roteiro:

PASSO A PASSO DA ELABORAÇÃO DE UM CÓDIGO DE CONDUTA:

- 1º A decisão da elaboração de um Código de Conduta deve partir de uma decisão amadurecida e criteriosa dos acionistas e líderes empresariais;
- 2º A redação da minuta (versão preliminar) deve ser delegada a um grupo de pessoas – de preferência representativa dos diversos setores da organização – que tenham ao longo de sua atuação se mostrado capazes de compreender, aceitar e praticar as crenças, valores, significados e sentidos que sustentam a cultura organizacional;
- 3º Após passar pelo crivo da alta direção da empresa, a versão deve ser submetida às gerências e chefias, buscando detalhá-lo, aperfeiçoá-lo e adequá-lo às exigências e peculiaridades dos diversos setores da organização;
- 4º A divulgação inicial e o treinamento introdutório de seu uso cotidiano deve ser feito pelas lideranças e chefias de cada setor, que atuarão como educadores do pessoal de cada área;
- 5º As observações e questionamentos detectados nesta etapa deverão ser remetidos à Comissão de Redação, para que esta estude sua incorporação ou não à versão definitiva;
- 6º Encerrada a etapa de redação participativa do texto do Código de Conduta, a versão definitiva deve ser impressa, de preferência sob a forma de um livreto de bolso, de forma que todos possam tê-lo consigo no dia-a-dia de trabalho.
- 7º A entrega do Código de Conduta aos funcionários deve ser feita de forma solene e ritual (em conjunto ou por setores), devendo o colaborador, nessa ocasião, assinar um termo formal de adesão às normas e princípios contidos no quadro.

Fonte: FIEMG, disponível em www.fiemg.com.br/cidadania

Além disso, há tópicos essenciais que não podem faltar em um código de conduta eficiente. Se o documento não os incluir, a empresa pode deixar de cumprir alguma exigência legal ou, ainda, perder uma oportunidade de conseguir melhores resultados com sua implementação. Assim, o código de conduta deve englobar:

- Valores centrais da organização, incluindo o compromisso com a ética e a integridade;
- Compromisso de cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis;
- Conflitos de interesses e *insider trading*;
- Presentes e gratuidades;
- Uso apropriado dos bens da empresa e de suas informações;
- Tratamento justo e respeitoso em transações de negócios externas e internas;
- Transparência, tempestividade e exatidão nas divulgações ao público e na prestação de informações legalmente obrigatórias;
- Uso de substâncias e violência no local de trabalho;
- Contribuições políticas e atividades;
- Contratação com o governo (se aplicável).

6.1.2. Implantação de política de comunicação permanente

Além da elaboração, é importante que a empresa estabeleça mecanismos para divulgação e cumprimento do código de conduta, visto que sua existência não garante, por si só, uma efetiva aplicação. Nesse sentido, merecem atenção os esforços de comunicação do documento perante seus *stakeholders*, especialmente para seus agentes.

Estes devem ser orientados por meio de cursos e palestras, para treinar e motivar os funcionários, e contar com um canal permanente de comunicação para que possam esclarecer dúvidas em relação à aplicação das normas.

Outras atividades de divulgação dos princípios e valores éticos da empresa contemplam, por exemplo, a elaboração de jornais internos para distribuição aos funcionários; um espaço próprio dedicado à ética na intranet da empresa; a divulgação de exemplos de boas práticas de condutas éticas; a fixação de panfletos e cartazes em murais; a apresentação de resultados positivos obtidos a partir da implantação do código de conduta na empresa; e a inserção dos princípios e valores de ética e integridade na missão e visão de futuro da empresa.

CASO 4 – “POLÍTICA DE PORTAS ABERTAS” DO WAL-MART BRASIL

Desde a sua chegada no país em 1995, o Wal-Mart Brasil sempre se preocupou em construir um negócio com base em seus três princípios, que são: respeito pelo indivíduo, atendimento ao cliente e busca pela excelência. Foi seguindo esses três pontos básicos que a empresa criou sua “Política de Portas Abertas”, um procedimento interno que permite a livre comunicação dos funcionários com a liderança. Por meio dessa política, todos são encorajados a comunicar possíveis violações às políticas internas da empresa e do Código de Ética para a gerência ou para a área de Capital Humano (Recursos Humanos).

Caso a “Política de Portas Abertas” não possa ser aplicada por algum motivo, os funcionários sabem que podem contar ainda com outros canais de comunicação como uma alternativa segura e eficaz para falarem abertamente com a liderança sem medo de retaliação, já que a confidencialidade é garantida, e contatos, anônimos.

Os canais de comunicação garantem a satisfação dos diferentes públicos que se relacionam com o Wal-Mart Brasil. O primeiro canal de comunicação da empresa é a Central de Relacionamento com o Cliente (CRC). Essa é a porta de entrada da empresa para o público externo. Internamente, o Wal-Mart Brasil conta com o Departamento de Ética e Conformidade, área responsável por atender os canais de comunicação dedicados exclusivamente aos seus funcionários, fornecedores e prestadores de serviço. Esse atendimento é feito por meio de uma linha telefônica dedicada (0800) e por e-mail.

Esses canais de comunicação têm como objetivo identificar situações que possam comprometer o ambiente de trabalho da empresa e, principalmente, a integridade do negócio como um todo.

Diante de uma alegação comunicada por um desses grupos de relacionamento, o Departamento de Ética e Conformidade estará autorizado a abrir um chamado que, automaticamente, acionará equipes de campo que passarão a conduzir o caso. Todo esse processo é registrado em um *sistema* próprio, seguro e capaz de mapear cada uma das fases do começo ao fim, garantindo transparência e assertividade.

Essa ferramenta permite que a empresa atue no combate aos mais variados casos de quebra de conduta e integridade, bem como na prevenção de fraudes e outras práticas que possam colocar em risco a reputação do Wal-Mart no Brasil e no mundo.

Para mais informações, contate o Departamento de Ética e Conformidade do Wal-Mart Brasil através do e-mail etica@wal-mart.com ou visite o site: www.walmartbrasil.com.br

O código de conduta deve ser divulgado, também, a outros grupos de relacionamento, como fornecedores, acionistas e autoridades de governo. Além disso, o posicionamento ético da empresa em relação às concorrentes é fundamental para combater práticas de concorrência desleal.

Uma empresa que objetiva ser íntegra precisa construir um sistema para difundir seus valores em seu ambiente organizacional, a fim de impor seus princípios éticos no relacionamento com os *stakeholders*. Assim, transmite a terceiros, de maneira clara e objetiva, os princípios e valores que norteiam sua atuação.

CASO 5 – FIEMG: IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO PERMANENTE

A Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG), desde sua adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, em 2006, tomou para si a responsabilidade de disseminar a adoção de princípios de ética empresarial entre seus associados e passou a instruí-los a fazer o mesmo em suas respectivas cadeias produtivas. Para tal, a entidade vem produzindo conhecimentos sobre o tema e implementando estratégias de comunicação para divulgá-los entre seus associados.

Exemplo disso é o *Guia Metodológico FIEMG para Elaboração de Códigos de Ética nas Empresas*, lançado pela entidade no final de 2007. Na publicação, além do passo-a-passo para a elaboração de um código de ética, são discutidos conceitos ligados à integridade empresarial como “capital social”, “reputação e marca” e “confiança e prosperidade”. A publicação traz, ainda, capítulo específico sobre divulgação do código de ética entre os públicos estratégicos das empresas, em linha com o objetivo da FIEMG de disseminar princípios éticos nas cadeias industriais.

A ideia é criar entre as indústrias mineiras uma rede permanente de multiplicação de padrões elevados de integridade e manter vivo o debate sobre ética. Nesse sentido, a comunicação vem exercendo papel fundamental na mobilização do empresariado mineiro. Esse trabalho é desenvolvido no âmbito do Movimento FIEMG pela Ética e Integridade nos Negócios, lançado em 2006. Por meio desse programa, a FIEMG difunde as diretrizes e os procedimentos éticos contidos no Pacto contra a Corrupção.

Em 2007, foram desenvolvidas as parcerias do Movimento e as principais iniciativas estiveram voltadas para a estruturação do programa. Hoje, o Comitê Estratégico do Movimento FIEMG pela Ética e Integridade nos Negócios é integrado pelo Instituto Ethos; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD); Fundação Avina; Ministério Público; Governo do Estado de Minas Gerais; Fundação Dom Cabral; Samarco; Belgo Arcelor; Controladoria-Geral da União; ONG Comunitas; Receita Federal; Servas e Comitê Nacional do Pacto Global.

Um marco na estruturação teórica do programa foi a realização, em abril de 2007, do Seminário de Responsabilidade Social – III Encontro Internacional, em Belo Horizonte. A partir de então, definiu-se que o Movimento FIEMG pela Ética e Integridade nos Negócios não deveria se restringir à sensibilização dos empresários, mas cuidar também da educação para valores e da produção de conhecimento no campo da ética e da integridade nos negócios. Em resposta, a FIEMG produziu o ciclo de capacitações Integridade e Confiança nos Negócios, com a finalidade de formar multiplicadores e massa crítica entre os empresários sobre o tema.

Ainda como ferramenta de difusão do Pacto contra a Corrupção em Minas, a FIEMG patrocina a campanha Diga Não à Corrupção e vem promovendo uma série de eventos internos e externos. Também integra o esforço de difusão do programa, a capacitação dos professores das escolas do Sesi e Senai para ministrarem aulas sobre ética e a produção de materiais didáticos de apoio.

6.1.3. Criação de Comitê de Ética

A existência de normas que dispõem sobre ética, por si só, não garante o comportamento ético. É preciso divulgá-las e monitorá-las nas empresas, para que as regras de conduta sejam conhecidas e bem compreendidas por todos que nela atuam.

Com essa finalidade, as empresas devem constituir um comitê de ética, com responsabilidade educativa e de monitoramento.

A este caberá o desenvolvimento de estratégias e políticas de promoção da ética, assim como sua divulgação, capacitação, treinamento e orientação, para aplicação das regras de conduta à rotina dos funcionários.

Também é de sua responsabilidade o monitoramento da observância às normas de conduta, apurando desvios e aplicando ações corretivas, de modo a punir os funcionários que as desobedecerem.

O comitê de ética, portanto, será responsável tanto pela promoção de atividades preventivas como pela aplicação de medidas repressivas quando necessário.

CASO 6: COMITÊ DE ÉTICA DA CPFL ENERGIA

No ano de 2001, a CPFL Energia implementou seu Sistema de Gestão da Ética e elaborou a primeira versão do Código de Ética e Conduta Empresarial. Entre 2002 e 2003, foram realizados ciclos de seminários orientados por filósofos e educadores com o objetivo de disseminá-lo entre os colaboradores e coletar contribuições para a nova versão do documento, lançada em 2006.

De modo a corresponder às mudanças ocorridas na estrutura organizacional da empresa e manter a representatividade dos públicos de interesse, o Sistema de Gestão foi reestruturado naquele mesmo ano, prevendo os seguintes dispositivos:

- Canais de Acesso: vinculados à Ouvidoria e disponíveis para os públicos internos e externos, para esclarecer dúvidas e receber denúncias de conduta antiética, mantendo o devido sigilo e confidencialidade;
- Programa de Disseminação e Inculturação do Código: implantado em todas as empresas do Grupo CPFL Energia, com a missão de realizar seminários de reflexão, para colaboradores, fornecedores e parceiros, e coletar insumos para o levantamento de possíveis vulnerabilidades da empresa e o posterior aprimoramento do código;
- Rede Ética: formada, em função da abrangência da atuação da empresa, por um grupo de colaboradores de diferentes áreas, devidamente treinado e articulado em rede, para apoiar e facilitar o cumprimento do compromisso assumido no código;
- Consultório Ético: ambiente virtual disponível ao público interno para fomentar o debate em torno das questões éticas levantadas pelos colaboradores, além de atuar como canal de consulta e aconselhamento sobre dúvidas e conflitos éticos e
- Comitê de Ética.

O Comitê de Ética é o principal dispositivo desse Sistema de Gestão, promovendo a legitimação, o respeito e o aperfeiçoamento permanente do código. O comitê é composto por seis membros, com mandato de dois anos, representando áreas como vice-presidências, diretorias de comunicação empresarial, recursos humanos, a área jurídica da assessoria de auditoria interna (que reporta diretamente ao conselho de administração) e o conselho de representantes dos empregados. O comitê ainda prevê a participação de um membro representante da sociedade civil, como forma de materializar o compromisso da CPFL Energia com a transparência no relacionamento com seus públicos externos.

Seus membros recebem formação específica para o exercício de gestão da ética na empresa. A capacitação tem como base o aprofundamento no conteúdo do código – em especial “ética pessoal” e responsabilidades dos membros do comitê no desenvolvimento da ética na CPFL Energia – e em temas como sustentabilidade, assédio moral, conflito de interesses e qualidade de vida.

O trabalho do comitê tem por objetivo manter a cultura ética da organização e analisar as sugestões, reclamações e denúncias sobre transgressões ao Código de Ética por parte dos públicos de relacionamento da empresa. No processamento das denúncias, o próprio conselho de administração poderá ser acionado na hipótese de o denunciado ser membro da diretoria estatutária. Cabe-lhe ainda arbitrar eventuais conflitos, dar visibilidade às suas decisões, atualizar regularmente a diretoria sobre as ações em andamento e encaminhar, anualmente,

informações e recomendações à área de governança corporativa para atualização dos controles requeridos pela Lei Sarbanes-Oxley.

As atividades do Comitê de Ética ocorrem com periodicidade mensal e são regulamentadas pelo Regimento Interno. Eventuais lacunas existentes no código, como referências de conduta pessoal não explicitadas, são supridas por súmulas de orientação. Estas, por sua vez, são divulgadas pelos veículos internos de comunicação, como intranet, jornais e murais. O Portal Ética em Rede (www.cpfl.com.br/etica) é uma ferramenta importante também para esclarecimento de dúvidas, compartilhamento de informações e coleta de sugestões para o aprimoramento do Sistema de Gestão.

Para mais informações, contate sustentabilidade@cpfl.com.br

Por fim, os membros do Comitê de Ética devem ter profundo conhecimento da política da empresa – suas normas, regras, objetivos e metas – e estar conscientes da responsabilidade de seu trabalho, além de manter uma reputação ilibada.

6.1.4. Sistema de recrutamento centrado em ética

O comprometimento de uma empresa com valores e princípios éticos depende, essencialmente, da conduta adotada por seus funcionários e demais agentes que agem em seu nome. Assim, esforços da empresa para disseminar valores e princípios éticos são importantes, a fim de obter uma mudança de comportamento.

Em complemento às ações direcionadas àqueles que já compõem o quadro de funcionários da empresa, é de fundamental relevância, também, o estabelecimento de ações direcionadas aos candidatos a funcionários e agentes da empresa. A mudança de comportamento de agentes sem compromisso com a ética e a integridade pode, muitas vezes, mostrar-se difícil. Em casos específicos, podem não estar dispostos a abrir mão de ganhos particulares para agir de acordo com os princípios da ética. Por isso, compete à empresa estabelecer um processo seletivo de novos funcionários e agentes centrado em ética, de modo a inserir nos critérios de avaliação aspectos dos valores e condutas adotados pelos candidatos, em adição aos critérios tradicionais de qualificação e experiência.

Adicionalmente, é interessante que a empresa implemente treinamentos específicos aos aprovados no processo seletivo para divulgar sua postura anticorrupção e a valorização dos princípios éticos no comportamento cotidiano de seus funcionários.

6.1.5. Instituição de sistemas de controle interno e auditoria

Nos locais onde os procedimentos de controle são frágeis, aumenta a probabilidade de ocorrência de erros involuntários, desperdícios e fraudes, incluindo aquelas decorrentes de atos de corrupção. Para evitar tramais, conluíus, balanços maquiados, atos de corrupção e fraudes, das mais singelas às mais complexas, a empresa deve implementar princípios de controles internos, ou revê-los.

Por controle interno entende-se o conjunto de ações, métodos, procedimentos e rotinas que uma organização exerce sobre seus próprios atos, a fim de preservar a integridade de seu patrimônio e examinar a compatibilidade entre as operações desenvolvidas, os parâmetros preestabelecidos e os princípios e metas pactuados. Seu objetivo é, pois, reduzir a vulnerabilidade da organização aos riscos existentes, buscando identificar e corrigir eventuais desvios em relação a parâmetros e diretrizes, incluindo contábeis e financeiros, previamente estabelecidos.

CASO 7: NA AES ELETROPAULO O COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE SE ESTENDE AOS PARCEIROS DE NEGÓCIO

Na AES Eletropaulo, a ética vai muito mais além das fronteiras de um programa, um código ou um departamento. É uma prática diária e contínua, que permeia toda a organização, é medida através de inúmeras métricas amplamente divulgadas internamente, é auditada, integra o mapa estratégico da empresa e é premiada. Desde 2008, os funcionários que se destacam na prática dos Valores da Companhia recebem um prêmio das mãos do Presidente, são reconhecidos e homenageados publicamente, além de terem suas histórias contadas em artigos mensais na revista interna do grupo, com tiragem de 10.000 exemplares/mês.

Essas práticas se estendem às demais empresas do grupo AES no Brasil e integram o programa mundial de Ética e Compliance do grupo AES, empresa de energia presente em 26 países nos 5 continentes, com receita líquida de US\$ 16,1 bilhões em 2008, 30.000 empregos diretos, atendendo 100 milhões de pessoas no mundo. No Brasil, a AES Eletropaulo atende a 5,7 milhões de usuários e a AES Sul a 1,1 milhão. Juntas, as empresas do grupo no Brasil tiveram uma receita líquida superior a R\$ 11,4 bilhões em 2008 e um lucro líquido consolidado de R\$ 1,7 bilhões.

Esta cultura de valores é amplamente difundida através de inúmeros treinamentos para os funcionários e fornecedores sobre Ética e os Valores da empresa. Mensalmente, os líderes se reúnem com suas equipes para a “Preleção de Ética”, quando são aprofundados os conceitos sobre o uso adequado de internet e e-mail, como tratar as questões de ofertas de presentes e entretenimentos, anticorrupção, entre outros.

Um dos pilares dessa cultura é a prática das “*due diligences*” de Compliance em relação aos potenciais fornecedores e parceiros de negócios do grupo AES. Com o auxílio de inúmeras ferramentas de pesquisa, um grupo de profissionais, exclusivamente dedicados à essa tarefa, verificam se os potenciais fornecedores e parceiros de negócios têm algum histórico relacionado a “*fraude*”, “*corrupção*”, “*suborno*”, “*lavagem de dinheiro*” e itens afins, que possam vir a representar um risco potencial às operações e à imagem da AES no Brasil ou no mundo. Caso seja encontrado algum “Alerta de Compliance”, serão efetuadas investigações mais aprofundadas, concomitantemente com pedidos de esclarecimentos e declarações por parte dos envolvidos.

As pesquisas não se limitam à pessoa jurídica objeto da potencial contratação, estendendo-se à figura de seus sócios, acionistas e principais executivos que terão interação nos negócios. Quanto mais complexa a operação, ou quanto maior a exposição, mais aprofundadas e detalhadas as pesquisas.

Terminadas as pesquisas, são efetuadas as análises de risco, que embasarão as decisões finais. As operações consideradas de alto risco (tais como todas as operações que envolvem interação com funcionários públicos, órgãos governamentais, representantes, agentes e afins) passam, necessariamente, pelo crivo e aprovação final da matriz, nos Estados Unidos.

Além disso, os potenciais fornecedores respondem à um Questionário de Compliance, que contém perguntas referentes à propriedade do parceiro de negócios, a estrutura de gestão, a transação em potencial, além de declarações expressas relacionadas a leis e regulamentações anticorrupção, anti-lavagem de dinheiro e anti-financiamento do terrorismo.

Todos os contratos e pedidos de compra devem conter a linguagem de Compliance, que exige que os parceiros de negócio observem todas as leis e regulamentações de combate à corrupção e outros crimes, inclusive aquelas relacionadas à Convenção da Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento – OCDE para combate à corrupção de funcionários públicos, a Lei norte-americana contra as Práticas Corruptas Estrangeiras (“FCPA”) e demais legislações aplicáveis anti-suborno, anti-lavagem de dinheiro, anti-terrorismo e de sanções econômicas.

Desde 2008, todas as operações elegíveis à análise de Compliance são também monitoradas via SAP pela área. Ou seja, foi incluída uma trava no sistema, assegurando que nenhuma operação elegível prossiga sem a aprovação prévia de Compliance. Dessa forma, inibe-se qualquer tentativa de contratação para posterior regularização. Em 2009 a área implantou um “Portal” de Compliance, ferramenta desenvolvida especificamente para possibilitar aos usuários e operadores maior agilidade e transparência nas análises.

Em 2008 foram analisadas 1356 operações, totalizando US\$ 2,480 milhões. Do público total de 21.027 pessoas treinadas em 2008 pela Diretoria de Ética e Compliance, 271 colaboradores internos foram treinados em “Compliance Contratual”. Além disso, 150 empresas fornecedoras também foram treinadas, representando um público externo de 217 pessoas, entre sócios e responsáveis pelas áreas de compra dessas empresas. Até abril de 2009, 1143 colaboradores desses fornecedores já foram treinados para conhecer um pouco mais à respeito da importância da ética e integridade em suas atividades diárias e do impacto nas relações comerciais.

A AES tem o compromisso de conduzir seus negócios com integridade e manter os mais altos padrões éticos em todas as suas transações de negócios. Esperamos o mesmo de nossos fornecedores, vendedores, consultores, agentes e de outros parceiros de negócios. Para isso, a AES implementou um detalhado Programa Institucional de Compliance, visando assegurar que a AES somente se relacione com parceiros que compartilhem do mesmo compromisso com os mais altos padrões éticos em todas as nossas operações de negócios e relacionamentos.

Para mais informações contate a Diretora de Ética e Compliance da AES, Izilda Capeletto, izilda.capeletto@aes.com, (011) 2195-2517.

Para garantir a efetividade do controle interno, recomenda-se a adoção de medidas como:

- Ampliar a divulgação das informações relativas à estrutura administrativa e ao funcionamento do departamento de controle interno da empresa;
- Estimular os dirigentes das empresas a declarar em relatórios anuais os mecanismos de controle interno, incluindo aqueles que contribuem para prevenir o suborno;
- Incentivar a criação de departamentos de supervisão, independentes dos responsáveis pelo gerenciamento, tais como os comitês de auditoria das mesas diretoras e das mesas supervisoras;
- Estimular as empresas a oferecer canais de comunicação e proteção para as pessoas que não desejam violar os padrões éticos ou profissionais sob instrução ou pressão de superiores hierárquicos.

As atividades de controle interno devem ocorrer prioritariamente de forma preventiva, buscando identificar pontos críticos no fluxo das ações desempenhadas, de modo a evitar possíveis desvios na execução dos atos praticados. Essa linha de ação, contudo, não exclui verificações concomitantes ou, ainda, *a posteriori*, com o intuito de examinar a regularidade das ações desenvolvidas e apurar responsabilidades caso sejam identificadas incorreções.

CASO 8: MANUAL ANTICORRUPÇÃO DA SHELL

A Shell¹ acredita que o combate ao suborno e à corrupção é fundamental para viver de acordo com os valores da companhia de honestidade, integridade e respeito pelas pessoas, conforme declarado nos Princípios Empresariais do Grupo Shell.

Dentro de um amplo programa para reforçar a conscientização interna e o cumprimento de leis antissuborno, a Shell reforçou o controle e os procedimentos relacionados a operações onde estejam envolvidos membros do governo e nas quais a companhia possa estar exposta a riscos jurídicos. O programa também se estende a transações junto a representantes de organizações não governamentais e entidades privadas.

Dessa forma, foi lançado um manual específico sobre o tema (“Manual Anticorrupção para relações com o governo”), que reforça alguns processos relacionados a:

1. Contribuições beneficentes: a Shell está empenhada em contribuir para o bem-estar das comunidades nas quais trabalha. Alinhadas com esse compromisso, as empresas do Grupo Shell podem contribuir com ações beneficentes nas comunidades locais através, por exemplo, de investimentos em programas sociais. A fim de garantir que nenhuma contribuição possa violar as leis antissuborno, antes que qualquer doação seja feita (independente de seu valor), uma descrição da proposta e da organização beneficiária, além de outros dados, devem ser fornecidos e submetidos a aprovação. Além disso, em países de alto risco, o destinatário da doação deve preencher e assinar um certificado, de forma a garantir que nenhum funcionário do governo seja depositário, executivo ou beneficiário da caridade.
2. Brindes, cortesias e viagens para funcionários do governo: o código de conduta da Shell define requisitos específicos para classificar brindes e cortesias como aceitáveis ou não; e o Manual Anticorrupção para relações com o governo prevê requisitos adicionais para ações que envolvam seus funcionários. Despesas que ultrapassem determinado limite também demandam aprovação de um executivo sênior. Além disso, cada uma das áreas da companhia deve manter um registro de pagamentos relativos a brindes, viagens, hospedagem e entretenimento destinados a membros do governo.
3. Contratados e fornecedores: a Shell exige a abertura de processos de licitação a fim de criar um procedimento transparente, que garanta o cumprimento de suas exigências de controle interno. Todos os contratos firmados após 1º de setembro de 2008 devem conter cláusulas que exijam que os contratados e fornecedores cumpram com as leis aplicáveis e atendam aos Princípios Empresariais do Grupo Shell. O não cumprimento pode resultar em rescisão de contrato. Em países de alto risco, onde se espera que o valor de um ou mais contratos no período de um ano possa exceder um certo nível, o contratado ou fornecedor precisa revelar quaisquer afiliações com funcionários do governo, como parte do processo de pré-qualificação.

O programa anticorrupção da Shell também inclui o reforço de treinamentos e auditorias específicas antissuborno. Este programa está sendo implementado em todo o Grupo Shell.

Para mais informações, contate Simone Guimarães, simone.guimaraes@shell.com. (21) 3984-7777.

Site: www.shell.com.br.

Como exemplo de medidas preventivas, cabe citar os mecanismos de rotatividade de pessoal e de segregação de funções em atividades consideradas vulneráveis à corrupção. Outra medida relevante consiste no gerenciamento de riscos para identificação, análise, avaliação, monitoramento, revisão e comunicação de riscos relacionados à ocorrência de fraudes, subornos e outros atos de corrupção.

¹ As empresas nas quais a Royal Dutch Shell plc possui investimentos direta ou indiretamente são entidades separadas. Nesta publicação, a expressão “Shell” é por vezes utilizada por conveniência quando são feitas referências a empresas Shell em geral. Este termo também é usado quando não há qualquer intenção de identificar empresas específicas.

A empresa deve garantir segurança e confiabilidade às informações geradas pelos registros contábeis quanto à manutenção de livros e registros, à divulgação de estados financeiros e às normas de contabilidade e auditoria. É fundamental preocupar-se com a idoneidade da documentação utilizada no lançamento contábil.

Ressalte-se, ainda, a importância de investir no fortalecimento da auditoria interna, de modo que disponha dos meios necessários para atuar efetivamente, seja em relação a recursos humanos, capacitados e bem remunerados; seja em relação a recursos materiais, suficientes para a realização de todas as suas funções. Também é primordial que a auditoria interna atue com independência e imparcialidade, sem restrições, para a detecção de casos de corrupção.

6.2. Medidas de transparência e relacionamento com stakeholders

Empresas preocupadas em relacionar-se com base em princípios éticos estão orientadas por valores e importam-se tanto com sua disseminação quanto com a avaliação da sociedade, do governo e do setor privado relativas a esses princípios. Portanto, dar transparência a suas ações, prestar contas à sociedade e ter a transparência como uma das bases de seu desenvolvimento sustentável são atitudes que refletem e confirmam os compromissos da empresa com uma gestão íntegra e com os interesses sociais. Nesse sentido, esta subseção apresenta algumas práticas de transparência e relacionamento com colaboradores e demais partes interessadas (*stakeholders*) que podem ser adotadas pelas empresas para fazer imperar seus princípios éticos e de integridade em seu ambiente de atuação.

6.2.1. Integridade e transparência de informações contábeis e financeiras

As informações contábeis de uma companhia devem refletir apropriadamente suas operações, em especial quando a empresa adota o compromisso com a ética e a integridade. Por essa razão, é relevante a empresa garantir ao máximo a transparência e a fidedignidade de suas demonstrações e registros contábeis, impedindo a ocorrência de registros inadequados ou, ainda, a ocultação de informações. Busca-se, com isso, impedir a realização de práticas ilegais, como formação de caixa dois, sonegação fiscal, lavagem de dinheiro, entre outras. Para assegurar que as práticas contábeis e financeiras espelhem a realidade das operações realizadas, recomenda-se a adoção de medidas como:

- Contar com mecanismos que garantam a qualidade da informação financeira;
- Utilizar processos que promovam a participação e a comunicação entre os conselhos administrativos e proporcionem uma adequada divulgação de informações aos acionistas;
- Preparar e divulgar informações em conformidade com as normas contábeis e com os requisitos de divulgação de dados financeiros e não-financeiros.

Adicionalmente, é recomendável a realização de auditoria externa/independente sobre a conformidade das demonstrações contábeis da empresa. Assim, sugere-se que as empresas se submetam, periodicamente, a esse tipo de auditoria, mesmo quando não há obrigação legal para isso.

6.2.2. Transparência de regras e procedimentos no relacionamento com o setor público

Quando uma empresa adota procedimentos de trabalho claros e definidos, atua de maneira mais transparente e contribui para a construção da confiança perante os mais diferentes segmentos, a exemplo de seus funcionários, governo, clientes, acionistas e demais *stakeholders*.

Ao simplificar e documentar suas regras e seus procedimentos internos, tornando-os mais compreensíveis, a empresa impede a prática de atos de corrupção, sobretudo na interação com a administração pública – participação em licitações, registro e divulgação de informações contábeis e tributárias, contribuições a campanhas políticas e de candidatos, obtenção de licenças para funcionamento, busca por financiamentos públicos etc. Quando as regras são claras e estão expressas em manuais, é menor o risco, por exemplo, de um funcionário responsável pela condução de um procedimento licitatório se envolver em algum tipo de fraude que prejudique o interesse público e a reputação da empresa.

De acordo com a Resolução nº 8 de 25 de setembro de 2003 da Comissão de Ética Pública, suscita conflito de interesses o exercício de atividade que:

- em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou função pública da autoridade, como tal considerada, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias afins à competência funcional;
- viole o princípio da integral dedicação pelo ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, que exige a precedência das atribuições do cargo ou função pública sobre quaisquer outras atividades;
- implique a prestação de serviços a pessoa física ou jurídica ou a manutenção de vínculo de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão individual ou coletiva da autoridade;
- possa, pela sua natureza, implicar o uso de informação à qual a autoridade tenha acesso em razão do cargo e não seja de conhecimento público;
- possa transmitir à opinião pública dúvida a respeito da integridade, moralidade, clareza de posições e decore da autoridade.

Nesse sentido, a ocorrência de conflito de interesses independe do recebimento de qualquer ganho ou retribuição pela autoridade.

Para o aperfeiçoamento da prevenção à ocorrência de conflitos de interesses entre o setor público e o setor privado, estão sendo criadas e aprimoradas algumas medidas de transparência para a solução de conflitos de interesses no âmbito do setor público².

Também estão sendo divulgadas as práticas adotadas pelo setor público para o setor privado. O bom servidor público deve pautar sua conduta na moral comum, deve decidir entre o que é honesto e desonesto; legal e ilegal; justo e injusto; oportuno e inoportuno – sempre visando ao bem comum. Os funcionários e administradores do setor privado, por sua vez, devem conhecer o que é permitido e o que é proibido no setor público, de modo a minimizar conflitos entre os dois setores.

6.2.3. Relacionamento com stakeholders

A integridade das empresas em relação a seus *stakeholders* é um dos principais requisitos para o exercício competente de suas atividades profissionais e importante diferencial para a excelência dos negócios.

² O Projeto de Lei nº 7.528/06 altera de quatro meses para um ano o período de quarentena, prazo durante o qual o profissional, depois de deixar seu cargo ou emprego na administração pública federal, fica sujeito a uma série de restrições relativas ao exercício de atividades na iniciativa privada.

O projeto define requisitos e restrições para o ocupante de cargo ou emprego público no governo federal que tenha acesso a informações privilegiadas, visando impedi-lo, a qualquer tempo, de divulgá-las ou delas fazer uso. Também disciplina competências para a fiscalização, avaliação e prevenção de conflitos no setor público. É importante ressaltar a relevância da alteração da Lei de Quarentena visto que a regra atual prevê um período de afastamento de apenas quatro meses. Além disso, a lei atual dispõe que somente os cargos de ministro de Estado, de natureza especial e do grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS), nível 6, e as autoridades equivalentes estão sujeitos a cumprir período de quarentena ao desligar-se do serviço público. A partir da aprovação do projeto de lei, os cargos de presidente, vice-presidente e diretor de autarquias, fundações públicas, empresas públicas ou sociedades de economia mista e do grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS), nível 5, ou equivalentes estarão igualmente sujeitos a tal restrição.

As empresas devem trabalhar de modo a não admitir que seus funcionários se utilizem de sua posição, cargo ou função para obter qualquer tipo de cortesia que possa suscitar conflitos de interesses, sejam brindes e presentes, sejam compensações financeiras, independentemente de posição hierárquica. Aceitar, respeitar e tratar todos como iguais é condição fundamental para a realização dos objetivos. Assim, todos devem agir com honestidade, transparência e integridade nos contatos com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais. As decisões dos funcionários devem se pautar em fatores técnicos e na qualidade de produtos e serviços, sempre baseados em princípios éticos.

Em relação a acionistas de companhias de capital aberto, a criação e manutenção de um setor de relações com investidores, especializado no atendimento a acionistas e analistas do mercado de capitais, tornou-se quesito obrigatório para essas empresas atuarem de forma transparente no mercado de capitais. Além de contribuir para aumentar a integridade no meio empresarial, o estabelecimento de uma política de transparência – *disclosure* – para as informações corporativas pode trazer benefícios para a imagem da empresa e, conseqüentemente, aumentar seu valor de mercado.

No que diz respeito aos fornecedores e prestadores de serviços, uma medida relevante consiste na adoção de política de não contratação daqueles que estejam envolvidos em práticas de corrupção ou em atos antiéticos de modo geral. A priori, o único critério para a seleção de fornecedores deve ser o de competitividade, ou seja, o preço e a qualidade do produto ou serviço. Qualquer tentativa, por parte prestador de serviço, de influenciar a decisão de um agente ou representante da empresa com o oferecimento de presentes acima dos padrões comerciais deve ser fortemente punida pela empresa, considerando-se, inclusive, a possibilidade de excluir tal fornecedor do rol de prestadores de serviço. O caso inverso também deve ser combatido dentro da empresa, ou seja, qualquer agente ou representante da empresa que tentar influenciar clientes e outros *stakeholders* mediante atitudes antiéticas deve ser severamente punido.

CASO 9: “PROGRAMA CADEIA SAUDÁVEL” DA DUDALINA S.A.

A Dudalina S.A iniciou, em 2007, uma ação voltada a toda a cadeia de fornecedores da empresa. O principal objetivo é disseminar seus valores e formar uma rede de fornecimento que adote uma conduta responsável e atue na construção de uma sociedade melhor.

Em 2007 a empresa realizou o primeiro Fórum de Fornecedores, evento anual que visa capacitar a cadeia para a gestão com foco no desenvolvimento sustentável. Para isso, são utilizadas e difundidas as ferramentas e ações já adotadas pela empresa, como Indicadores Ethos, Pacto Global, Balanço Social, Código de Ética, incentivo ao associativismo setorial, incentivo ao voluntariado.

A Dudalina planeja implantar, em 2012, o Termo de Adesão Dudalina (TAD), que deve ser assinado por todos aqueles que mantêm contrato de fornecimento com a empresa. Em 2008 foram feitas a apresentação do projeto e a sensibilização dos fornecedores. Até 2012, a cadeia passará por um processo de treinamento e adequação, certificação e, finalmente, de auditorias de cumprimento do termo, que serão realizadas pela equipe da empresa.

“Esse é um processo lento que exige uma mudança cultural, tanto na forma como nós escolhemos os nossos parceiros e também na forma como os nossos fornecedores desenvolvem os serviços e/ou produtos que nos entregam. Por isso, precisamos de tempo para que todos possam se adaptar e se enquadrar aos novos critérios. Essa não é uma exigência apenas da Dudalina; os consumidores já estão exigindo das empresas uma postura econômica, social e ambientalmente responsável. Dar o exemplo à cadeia é a melhor forma de motivá-la a essa mudança de atitude”, disse Rui Souza, diretor de Exportação e de Responsabilidade Social.

Para mais informações contate o Diretor de Exportação, Varejo e Responsabilidade Social, Rui Leopoldo Hess de Souza (47) 3331-9001 ou Jerusa Soares Lopes (47) 3331-9106. Site: www.dudalina.com.br/*

O comportamento esperado dos agentes e representantes da empresa mediante a oferta de presentes ou de qualquer forma de remuneração, por parte de qualquer um dos *stakeholders* da empresa, deve estar explicitado em documentos como o código de conduta. Aos funcionários, bem como seus familiares, é preciso deixar claro a proibição de receber presentes e outros favores de empresas que se relacionam com aquela em que trabalham. Limites para recebimento desses presentes devem ser estabelecidos pela direção, assim como os meios para esclarecimento de eventuais dúvidas em casos práticos. Uma forma é o chefe imediato ou o comitê de ética ser sempre informado acerca do recebimento de tais presentes. No relacionamento com o setor público, o limite de oferecimento de brindes aos servidores públicos deve ser observado, para assegurar a atitude ética da empresa e sua imagem perante seus *stakeholders* e a sociedade.

Entre fornecedores e prestadores de serviços, é possível adotar mecanismos de incentivo à implementação de programas de ética e de integridade. A empresa pode, por exemplo, contribuir com seus fornecedores no desenvolvimento de estratégias e de ferramentas para a promoção de uma cultura íntegra, bem como incluir cláusula contratual que assegure o direito de rescindir o contrato, no caso de envolvimento do contratado em práticas corruptas.

A aplicação da legislação e de regras de conduta são essenciais para assegurar o *fair play* nas relações empresa-empresa e empresa-governo. Internamente, as empresas devem realizar treinamentos educacionais contínuos e rotatividade, sobretudo entre funcionários de áreas suscetíveis à ocorrência de conflitos de interesses, como os departamentos de compra e venda. Por razões unicamente econômicas, o ideal é a empresa manter a alternância entre vários fornecedores, para que não surja uma relação de dependência entre um único ou entre poucos fornecedores nem tampouco um ambiente propício ao oferecimento de vantagens que possam configurar conflitos de interesses.

CASO 10: CARTILHA DE GESTÃO INTEGRADA DE FORNECEDORES SADIA

A Sadia conta com mais de 60 mil funcionários diretos e outros 180 mil indiretos e possui uma ampla cadeia de produção, que engloba cerca de 12.500 produtores de milho e soja, 10 mil produtores de frangos, suínos e perus, mil criadores de bovinos, além de milhares de empresas que fornecem diferentes matérias-primas e prestam serviços à companhia.

Fazer com que toda essa complexa cadeia esteja adequada aos princípios da sustentabilidade tem sido um de seus grandes desafios nos últimos anos.

A empresa é signatária de pactos como Programa na Mão Certa, Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, Pacto Global, Moratória da Soja, Food Lab – Call to Action e Carbon Disclosure Project e adota os princípios de defesa dos direitos da criança e do adolescente da Fundação Abrinq. Para atender efetivamente a todos esses compromissos, a companhia considera fundamental compartilhar informações com seus fornecedores, para conscientizá-los, mobilizá-los e motivá-los.

Foi com esse objetivo que a Sadia deu início à criação e ao desenvolvimento do projeto Gestão Integrada de Fornecedores Sadia. Entre seus importantes passos está a elaboração de uma cartilha, que envolveu diferentes áreas da companhia e apresenta uma visão inclusiva, com o objetivo de orientar os fornecedores e convidá-los a somar forças com a companhia, para que toda a cadeia possa elevar o padrão de sustentabilidade, tanto no mercado interno quanto no externo.

A *Gestão Integrada de Fornecedores Sadia* é estruturada e fundamentada em cinco pilares: econômico, social e ambiental (que compõem o tripé da sustentabilidade); qualidade, fundamental para uma empresa que produz alimentos; e ética. Neste, a Sadia contempla de forma objetiva e direta a questão da corrupção, entre outros temas, orientando e estimulando a conduta íntegra e transparente na cadeia de suprimentos. Para cada pilar, destacam-se critérios fundamentais para a perenidade do relacionamento com o fornecedor.

O envio da cartilha vem sendo realizado por “ondas”. A primeira teve início na segunda quinzena de junho de 2008, mobilizando um total de 276 fornecedores, incluindo os segmentos de materiais diretos e indiretos, serviços, fretes, construção civil, grãos e parcerias. Os fornecedores receberam o material impresso, além de poder fazer seu download no Site Sadia. Todos os parceiros de negócios que recebem a publicação devem assinar um Termo de Concordância, que “formaliza” seu compromisso com os princípios defendidos e praticados pela Sadia.

A cartilha tem sido uma importante ferramenta de mobilização e conscientização, devido a seu alcance. E, junto com outras ações, compõe o amplo projeto Gestão Integrada de Fornecedores Sadia, que atuará também em outras frentes. Já foram realizados, por exemplo, eventos e reuniões de mobilização e conscientização dos principais *stakeholders* internos.

Todo esse trabalho parte da premissa de que, mais do que aliados comerciais, os fornecedores são um elo fundamental na cadeia produtiva da companhia, uma verdadeira extensão de seus negócios. Em função disso, é imprescindível estabelecer relações baseadas nos princípios de ética, qualidade e de sustentabilidade.

*Para mais informações contate a Sra. Ane Ramos, Sustentabilidade, Sadia S/A (11) 2113-1742.
ane.ramos@sadia.com.br*/*

6.3. Gerenciamento de integridade

O gerenciamento da integridade tem sido um ponto relevante na agenda de empresas em muitos países há mais de uma década. Evidenciar essa evolução significa assumir que a integridade é a peça fundamental da boa governança e condição essencial para que todas as outras atividades empresariais sejam tanto eficazes como efetivas.

A estrutura de gerenciamento de integridade não deve ser focada em instrumentos individuais, mas sim em um sistema como um todo. Sua efetividade depende muito mais da sinergia entre os instrumentos do que deles separadamente. A combinação de medidas como inspeção, código de ética ou sessão de treinamento em integridade pode ser muito mais eficaz do que a adoção de cada uma delas individualmente.

Além disso, a estrutura deve ser considerada um sistema aberto, uma vez que os instrumentos de aplicação devem ser coordenados não somente entre si, mas também com outros atores e fatores relacionados que possam ter impacto na integridade dos membros da empresa.

Mesmo tendo em vista a importância do gerenciamento da integridade no meio empresarial, ainda existem pelo menos três barreiras mentais para sua implementação:

Barreira nº 1: “Nós não temos problemas significativos de integridade em nossa empresa.” É somente a partir de um sistema de detecção apropriado, como parte de uma estrutura de gerenciamento de integridade, que se pode fazer declarações com certeza razoável sobre violações de integridade.

Barreira nº 2: “Implementar o gerenciamento de integridade somente reforçará a falta de confiança em nossa empresa.” Essa afirmação é o inverso da anterior. A suposição desta vez é de que há violações de integridade, e o medo de que tais violações se tornem públicas e levem a uma redução da confiança na empresa, com a implementação do gerenciamento de integridade. Este, é importante lembrar, tem como objetivo maior prevenir violações de integridade no futuro, e não identificar violações passadas, incluindo corrupção (embora possa eventualmente ser necessário). Além disso, ainda que um aumento nas revelações de violação de integridade em curto prazo possa ocorrer, a declaração mencionada é altamente questionável e demonstra uma visão limitada em relação à perspectiva de crescimento da empresa.

Barreira nº 3: “Minha equipe vai considerar um insulto e uma falta de confiança a implantação de uma estrutura de gerenciamento de integridade.” O gerenciamento de integridade não é baseado unicamente em *regras*, mas também em *valores*. A primeira enfatiza a importância dos controles externos no comportamento dos funcionários, como o realizado por uma empresa de auditoria independente. Já a segunda é focada na orientação e no controle interno, isto é, no controle exercido pelos funcionários sobre eles próprios. Esta visa estimular a compreensão e a prática diária de valores e aperfeiçoar as decisões éticas. A estrutura moderna de gerenciamento de integridade visa igualmente prevenir a corrupção e promover a integridade por meio do estímulo ao comprometimento e à decisão ética. Consequentemente, combina ambas as abordagens. Assim, a mensagem para a equipe não é de falta, mas sim de um aumento da confiança.

A estrutura de gerenciamento de integridade consiste em três pilares:

6.3.1. Primeiro pilar do gerenciamento de integridade: funções

Primeira função: determinação e definição da integridade

A primeira função de uma estrutura de gerenciamento de integridade é determinar as expectativas de comportamento: quais valores são importantes para a empresa e quais regras devem ser obedecidas? Deve haver clareza sobre o mínimo a ser esperado dos funcionários em uma empresa. Além disso, estes devem ser responsabilizados por suas ações. Para definir tais critérios, é importante, antes de mais nada, determinar e, então, definir a integridade esperada em relação aos funcionários.

Segunda função: orientação em direção à integridade

Comportamento ideal como resultado do gerenciamento – Por meio de seu próprio comportamento, os gerentes passam mensagens importantes sobre o que é aceitável ou não, tão importante quanto a comunicação oficial.

Treinamento em integridade – Há alguns tipos de treinamento em integridade, entre eles estão:

- Treinamento baseado em regras: seu maior objetivo é que o instrutor consiga transmitir conhecimento e a ideia do que é esperado dos funcionários da empresa em termos do que foi estabelecido em leis, regras e códigos.
- Treinamento baseado em valores: é fundamentado basicamente em sessões de discussão, nas quais os treinandos tomarão a iniciativa de pensar e falar, cabendo ao treinador atuar como um facilitador, estimulando a discussão.
- Sessões de treinamento em dilemas: combinam elementos de treinamentos baseados em regras e em valores. Seu principal objetivo é reconhecer que situações de dilemas são inevitáveis nas empresas, passar a mensagem de que os funcionários não estão sozinhos ao enfrentá-las, aconselhá-los e ensinar-lhes técnicas para lidar com tais situações.

Assim como a escolha de instrumentos de gerenciamento de integridade, a escolha dos tipos de treinamento depende de circunstâncias locais e do equilíbrio entre os instrumentos baseados em valores e os baseados em regras. Duas recomendações gerais podem ajudar nessa escolha: não limitar o treinamento de integridade a novos funcionários e sempre fazer seu acompanhamento.

Integridade associada ao discurso da empresa – Um dos fatores de sucesso da estrutura de gerenciamento de integridade é seu impacto em nível operacional nas atividades do dia-a-dia.

Terceira função: monitoramento da integridade

Monitoramento passivo

- Políticas de denúncia: os membros da empresa revelam práticas ilegais, imorais ou ilegítimas das quais tenham conhecimento a quem possa exercer ações corretivas. Tais políticas consistem, essencialmente, de dois componentes – um sistema para denúncias e um sistema para a proteção daqueles que utilizam, de boa-fé, esse canal.
- Sistemas para o recebimento de reclamações externas: distinguem-se das políticas de denúncia, pois estas se referem a pessoas da empresa que denunciam violações cometidas por seus colegas, ao passo que os sistemas para o recebimento de reclamações externas possibilitam a denúncia de parceiros comerciais e clientes sobre violações cometidas por funcionários da empresa.

Monitoramento ativo

- Investigação de violações de integridade individuais: há alguns instrumentos que visam à investigação de violações individuais. Entre eles podem ser citados o gerenciamento diário dos supervisores, os controles formais, os sistemas que permitem a identificação de potenciais violações de integridade e o controle exercido pelos acionistas.
- Mapeamento de violações de integridade em nível organizacional: esse tipo de técnica é uma fonte útil de informações sobre a prevalência de certos tipos de violação e dilema. Há três tipos de mapeamento – registro sistemático de reclamações e investigações, avaliação da dimensão das violações de integridade e de dilemas de integridade e pesquisa sobre dilemas de ética entre a equipe de funcionários.

Quarta função: obrigação do uso da integridade

Se as regras são claras para os membros da equipe de servidores e o monitoramento indica transgressões, então as sanções serão necessárias caso a estrutura de gerenciamento de integridade queira manter sua legitimidade. Além disso, para manter a efetividade das sanções, estas devem ser justas e proporcionais. Para tanto, existem alguns instrumentos que podem ser usados:

- Sanções informais como consequência do controle e da supervisão diária;
- Procedimentos justos e apropriados para investigações e sanções;
- Processos apropriados para comunicação interna e externa sobre violações de integridade.

6.3.2. Segundo pilar do gerenciamento de integridade: processos de desenvolvimento

Poderá ser utilizado o modelo PDCA (*Plan, Do, Check, Adapt*, ou seja, *Planejar, Fazer, Checar e Adaptar*), que ajudará a superar um grande número de problemas correntes na tentativa de introduzir e melhorar o gerenciamento de integridade nas empresas, como o déficit de implementação; a adaptação e até mesmo a reforma substancial da estrutura de gerenciamento de integridade; a coordenação dos vários instrumentos e atividades através da utilização de uma estratégia consistente.

6.3.3. Terceiro pilar: responsabilidades dos participantes do sistema de integridade

O terceiro pilar da estrutura de gerenciamento de integridade se refere ao elemento organizacional-estrutural “atribuição de responsabilidades”. A integridade é responsabilidade de todos os membros da empresa. Entretanto, alguns atores têm papéis mais importantes que outros.

Gerência:

Os supervisores moldam os comportamentos éticos e antiéticos. Trevino et al. (2000) enumera dois papéis: “pessoa ética” e “gerente ético”. Uma “pessoa ética” indica se o gerente age com integridade em suas ações diárias. Já um “gerente ético” estimula a integridade entre os membros da empresa, recompensando quem age de acordo com ela e punindo quem não a observa, sempre de forma a enaltecer sua importância.

Atores de integridade:

Apesar da relevância dos gerentes no estímulo à integridade, é essencial que esta ocupe um lugar claro dentro da estrutura da empresa e seja visível em seu organograma. Há algumas razões que justificam essa importância. A ancoragem estrutural (isto é, a visibilidade da integridade na estrutura organizacional) aumenta o escopo da coordenação entre os instrumentos de gerenciamento de integridade e permite a sinergia entre eles; permite acumulação de conhecimento; garante a continuidade da integridade após o lançamento da estrutura de gerenciamento; possui um significativo valor simbólico, pois mostra que a integridade é considerada fundamental dentro da empresa; dá à integridade uma identidade própria.

Uma empresa pode, ainda, optar pela constituição de um “departamento de integridade”, tomando cuidado para que não se isole das demais áreas. Nomear uma pessoa de cada área da empresa como seu representante é uma forma de evitar que isso ocorra.

Atores complementares:

Embora sejam essenciais para o sucesso de uma estrutura de gerenciamento de integridade, há atores que não são considerados centrais por não ter a integridade como seu único objetivo, como os da área de gerenciamento financeiro ou de pessoal. Ainda assim, devem ser incluídos na estrutura de gerenciamento de integridade.

Coordenação geral:

Tão importantes quanto os diferentes atores do gerenciamento de integridade, e seus papéis em potencial, são seus conhecimentos e seu comprometimento, que coordenarão todos esses esforços.

7. Transparência e Responsabilidade no Financiamento Político

A empresa comprometida com a ética e com a prevenção e o combate à corrupção não está impedida de realizar contribuições a partidos políticos ou a candidatos, visto que o financiamento político pelo setor privado é legítimo no Brasil. Contudo, ao participar do financiamento a partidos políticos e a campanhas eleitorais, deve fazê-lo de forma coerente com seus princípios éticos.

Alguns aspectos do financiamento político por empresa privada podem comprometer sua ética e sua integridade em seu papel de financiadora de partidos políticos e campanhas eleitorais. Tais problemas relacionam-se, por exemplo, a doações com interesse na obtenção de vantagens indevidas e a financiamento político a partidos ou candidatos com histórico de corrupção. E, para viabilizar que essas atitudes antiéticas não venham à tona, instituições ou pessoas que contribuem para o financiamento político de forma irregular não dão a devida transparência às doações efetuadas.

Conforme ressaltado na publicação *A Responsabilidade Social das Empresas no Processo Eleitoral – Edição 2008*, as contribuições a campanhas eleitorais têm duas faces. Por um lado, estimulam uma competição política mais ativa e saudável; por outro lado, podem distorcer o processo eleitoral e prejudicar a integridade dos futuros representantes políticos e das próprias empresas, caso haja expectativa, por exemplo, de que tais representantes beneficiem, com favorecimentos, as empresas que o apoiaram.

Para que as doações sejam efetuadas com responsabilidade, as empresas devem garantir transparência ao processo de doação, cumprir a legislação eleitoral e ser rigorosas no processo de escolha de candidatos e partidos. Na campanha eleitoral de 2008, o Instituto Ethos e a Transparência Internacional, em sua publicação *A Responsabilidade Social das Empresas no Processo Eleitoral – Edição 2008* (http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/eleitoral.pdf), desenvolveram uma série de sugestões para uma atuação responsável. Tais sugestões, transcritas a seguir, podem ser adotadas como diretrizes pelas empresas que queiram apoiar financeiramente campanhas políticas.

QUADRO-RESUMO DAS SUGESTÕES PARA A AÇÃO DE EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSÁVEIS EM RELAÇÃO AO FINANCIAMENTO POLÍTICO

I. Cumprir integralmente a legislação.

- Declarar à Justiça Eleitoral, em formulário próprio, as doações feitas para partidos e candidatos;
- Divulgar no site da empresa as doações feitas para partidos e candidatos;
- Caso a divulgação da doação não seja do interesse da empresa, a melhor opção é não doar;
- Assegurar-se de que os partidos e candidatos estão declarando adequadamente as doações da empresa;
- Priorizar o financiamento a partidos e candidatos que se comprometam com a divulgação antecipada de suas contas partidárias e de campanha;
- Não buscar obter vantagens indevidas por meio do financiamento político.

II. Não apoiar partidos ou candidatos com histórico de corrupção.

- Procurar conhecer o histórico do candidato tanto em termos de seu desempenho anterior em cargos públicos como em termos éticos;
- Cooperar com iniciativas para organizar bancos de dados sobre candidatos a cargos eletivos.

III. Definir e tornar pública a postura da empresa em relação ao financiamento político.

- Decidir sobre contribuir ou não para partidos e campanhas;
- Decidir sobre doar para partidos políticos ou para candidatos;
- Decidir sobre auto-regulação do montante destinado ao financiamento político.

IV. Identificar áreas de vulnerabilidade da empresa com relação ao financiamento político e promover o engajamento em projetos de reforma.

- Identificar as áreas de vulnerabilidade;
- Escolher entre atuar atual ou coletivamente.

V. Cobrar do candidato apoiado um compromisso público contendo propostas claras e metas quantificadas, especialmente em relação às políticas sociais e ambientais.

- Exigir dos candidatos compromisso público com suas promessas de campanha;
- Tais promessas devem ser concretas, claramente descritas e conter metas quantificáveis;
- Cobrar dos candidatos eleitos o efetivo cumprimento dessas metas.

Fonte: A Responsabilidade Social das Empresas no Processo Eleitoral. São Paulo: Instituto Ethos/Transparency International, 2008.

8. Considerações finais

O termo corrupção é frequentemente utilizado como se fosse endêmico e se propagasse quase naturalmente em nossa sociedade. O Brasil não é um país intrinsecamente corrupto, não existe nos genes brasileiros nada que nos predisponha à corrupção. A solução para a prevenção e combate à corrupção passa pela educação e pela adoção de políticas e práticas que zelem pela integridade.

Como foi verificado nesta publicação, a promoção da integridade é peça fundamental de uma boa governança e se apresenta, na atualidade, como fator de grande relevância na prevenção contra a corrupção e seu controle, tanto no setor público quanto no privado.

Apesar de o debate sobre as formas e mecanismos de prevenção e combate à corrupção ter sido mobilizado e ampliado nos últimos anos, foi a Convenção da ONU Contra a Corrupção que inovou ao trazer como uma das medidas preventivas o tratamento da corrupção no setor privado. Tal inovação ganha enorme relevância por assumir que os crimes de corrupção não envolvem necessariamente agentes governamentais.

Partindo desse princípio, acredita-se que a adoção de um gerenciamento de integridade deve ser ampla e irrestrita, fatores essenciais para alcançar a boa governança empresarial.

O termo integridade diz respeito à aplicação de valores e normas comumente aceitos na prática diária. Conforme foi tratado no capítulo 6, determinar e definir quais são esses valores e normas é a primeira das quatro funções de uma estrutura de gerenciamento de integridade. As outras se referem a orientar para a observação da integridade, monitorar se a integridade está sendo aplicada e obrigar seu uso.

O objetivo desse gerenciamento é alcançar a mais ampla forma de prevenir qualquer tipo de ato de corrupção ou contra a integridade das empresas. Ou seja, o ambiente de integridade deve ser capaz de combater não apenas a corrupção entre o público e o privado, mas deve ir além, evitando inclusive a corrupção privada-privada – entre investidores, consumidores e trabalhadores. Isso porque não há dúvidas de que são danosos às empresas os casos em que, por exemplo, funcionários do setor de compras recebem propina para beneficiar determinado fornecedor.

Para manter a reputação e a integridade da empresa, portanto, todo funcionário tem a responsabilidade de evitar conflitos de interesses ou situações que deem a impressão de um conflito de interesses. Assim, o primeiro passo é defini-los de forma prática. Uma empresa pode descrever conflitos de interesse como:

- Ter sociedade, prestar serviço ou atuar em nome de outras empresas que competem com aquela em que trabalha;
- Atuar como administrador, diretor, sócio, funcionário ou consultor de empresas quando essa atuação pode resultar em divulgação de informações confidenciais às quais tenha acesso em função do cargo que ocupa;
- Realizar ou receber pagamentos indiretos ilegais, praticar ou aceitar subornos e dar ou receber propinas;
- Realizar contribuições políticas não aprovadas ou ilegais;
- Assinar acordos com representantes que não contenham a cláusula que trata de “conflitos de interesses”.

Posteriormente, é feita a identificação de áreas sensíveis à ocorrência desses conflitos e a adoção de práticas voltadas para evitar tal ocorrência.

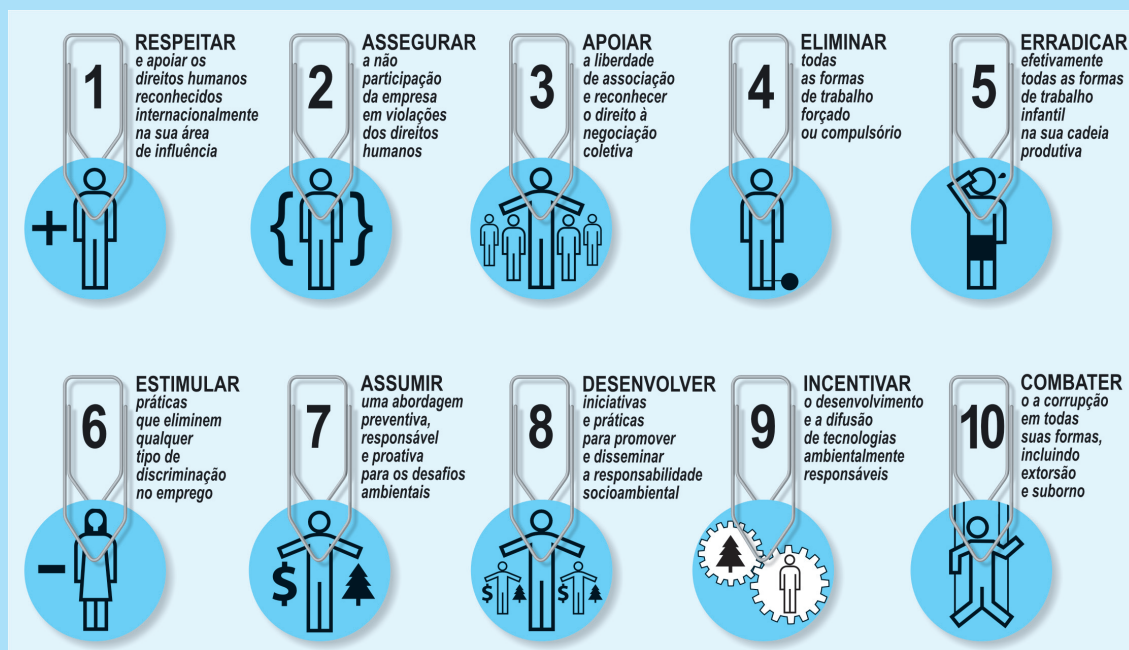
Tais medidas são fundamentais para a salvaguarda da integridade do ambiente empresarial e para a prevenção da prática de corrupção entre agentes privados. A corrupção privada-privada retira recursos importantes das políticas sociais, aprofunda a cultura da corrupção no país e elimina a competição justa e as regras da economia de mercado, o que causa impacto negativo na qualidade dos produtos e dos serviços oferecidos, reduz as perspectivas de crescimento e enfraquece a ética e a integridade nos negócios.

Referências Bibliográficas

- BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política*. Editora UnB: Brasília, 2007.
- FIEMG. *Guia Metodológico para Elaboração de Códigos de Ética nas Empresas*: FIEMG/Núcleo de Responsabilidade Social, 2007. v.2. Disponível em: www.fiemg.com.br/cidadania
- CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS CONTRA A CORRUPÇÃO (Convenção da ONU). Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/AreaPrevencaoCorrupcao/ConvencoesInternacionais/ConvencaoONU.asp>
- CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA A CORRUPÇÃO (Convenção da OEA). Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/oea/>
- CONVENÇÃO SOBRE O COMBATE DA CORRUPÇÃO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS ESTRANGEIROS EM TRANSAÇÕES COMERCIAIS INTERNACIONAIS (Convenção da OCDE). Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/ocde/>
- JESUS, Damásio E. de. *Corrupção: prevenção como forma de vida*. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1657, 14 jan. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10848>.
- EXTRACTIVE INDUSTRIES TRANSPARENCY INITIATIVE. EITI Summary. Disponível em: <http://eitransparency.org/eiti/summary>
- INSTITUTO BANCO MUNDIAL. Fighting Corruption through Collective Action. Disponível em: <http://info.worldbank.org/etools/antic/Guide.asp>
- INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA NOS NEGÓCIOS. Pesquisa Código de Ética Corporativo. 2008.
- INSTITUTO ETHOS. Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção. Disponível em: www.empresalimpa.org.br.
- INSTITUTO ETHOS. Práticas Empresariais de Responsabilidade Social: Relação entre os princípios do Global Compact e os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial. São Paulo: Instituto Ethos, 2003.
- INSTITUTO ETHOS/TRANSPARENCY INTERNATIONAL. A Responsabilidade Social das Empresas no Processo Eleitoral – Edição 2008. São Paulo: Ethos/Transparency International, 2008.
- JESUS, Damásio E. de. Corrupção: prevenção como forma de vida. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1657, 14 jan. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10848>.
- KROLL. Kroll Global Fraud Report, Annual Edition 2008/2009. Disponível em: http://www.krollamericalatina.com/library/fraud/Annual_Global_Fraud_Report_2008_2009_English.pdf
- Organization for Economic Co-Operation and Development (OCDE). *Towards a Sound Integrity Framework: Instruments, Processes, Structures and Conditions for Implementation* (2008). Disponível em: [http://www.oecd.org/olis/2008doc.nsf/LinkTo/NT0000592A/\\$FILE/JT03250927.PDF](http://www.oecd.org/olis/2008doc.nsf/LinkTo/NT0000592A/$FILE/JT03250927.PDF)
- PRICEWATERHOUSECOOPERS/UNIVERSIDADE MARTIN-LUTHER. *Economic crime: people, culture and controls: The 4th biennial Global Economic Crime Survey*. Disponível em pwc.com/crimesurvey.
- ROBBINS, Stephen P. Mudanças e Perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2000.
- SILVA & GARCIA. *Os impactos econômicos da corrupção*. Disponível em <http://cevep.ufmg.br/bacp/028-agosto/03-028.htm>.
- SPECK, Bruno Wilhelm. Corrupção, Prevenção e Controle. Disponível em: <http://bvc.cgu.gov.br/bitstream/123456789/1783/1/Speck04x.pdf>
- TRANSPARÊNCIA BRASIL. *Corrupção na Brasil: A Perspectiva do Setor Privado, 2003*. Disponível em: <http://www.transparencia.org.br/docs/perspec-privado-2003.pdf>
- THOMPSON, D. F. (1992). *Paradoxes of Government Ethics*. Public Administration Review, 52(3), 254-259.
- TRANSPARENCY INTERNATIONAL. Business Principles for Countering Bribery, 2008.
- WORLD ECONOMIC FORUM. Partnering Against Corruption Initiative (PACI). Disponível em: <http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm>
- TREVINO, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). *Moral person and moral manager: how executives develop a reputation for ethical leadership*. 42(4), 128-142.

OS 10 PRINCÍPIOS

O Pacto Global advoga dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho, sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção:



OBJETIVOS:

O objetivo do Pacto Global é encorajar o alinhamento das políticas e práticas empresariais com os valores e os objetivos aplicáveis internacionalmente e universalmente acordados. Estes valores principais foram separados em dez princípios chave, nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção.

O Secretário-Geral enfatizou o papel das empresas no encorajamento ao apoio contínuo às instituições multilaterais, e na implementação dos valores globais no seu âmbito de atuação. Para assistir a empresas neste esforço, Kofi Annan ofereceu o apoio de cinco agências das Nações Unidas – o Escritório do Alto Comissariado dos Direitos Humanos (OHCHR), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) e a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (UNIDO), lideradas pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

As quatro áreas de direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ao meio ambiente e combate à corrupção foram escolhidas por possuírem um potencial efetivo para influenciar e gerar mudança positiva.

As empresas e demais organizações Signatárias deste Pacto,

Conscientes de que a sociedade civil brasileira espera dos agentes econômicos a declaração de adesão a princípios, atitudes e procedimentos que possam mudar a vida política do País, assim como anseia pela efetiva prática de tais princípios;

Desejosas de oferecer à nação uma resposta à altura das suas expectativas;

Determinadas a propagar boas práticas de ética empresarial, que possam erradicar a corrupção do rol das estratégias para obter resultados econômicos;

Cientes de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas depende de um esforço dos agentes econômicos socialmente responsáveis para envolver em tais iniciativas um número cada vez maior de empresas e organizações civis;

ASSUMEM PUBLICAMENTE O COMPROMISSO DE:

1. Adotar, ou reforçar, todas as ações e procedimentos necessários para que as pessoas que integram as suas estruturas conheçam as leis a que estão vinculadas, ao atuarem em nome de cada uma das Signatárias ou em seu benefício, para que possam cumpri-las integralmente, especialmente nos relacionamentos com agentes públicos⁽¹⁾:

§ no exercício da cidadania;

§ na qualidade de integrante da coletividade e, portanto, constitucionalmente, agente do desenvolvimento sustentável;

§ como contribuinte;

§ na condição de fornecedor ou adquirente de bens ou serviços para ou do governo;

§ como postulante a ou no exercício de concessão, autorização, permissão ou vínculo equivalente com o governo⁽²⁾;

§ em qualquer outra condição ou com qualquer outro objetivo.

1.1 Para atingir tal objetivo, comprometem-se a implantar procedimentos internos para divulgação, orientação e respostas a consultas sobre os institutos jurídicos aplicáveis aos relacionamentos acima, incluindo, sem qualquer limitação, os dispositivos que tratam de:

§ corrupção ativa de atividades brasileiras e estrangeiras;

§ corrupção passiva;

§ concussão;

§ improbidade administrativa;

§ fraude em concorrência pública;

§ crimes contra a ordem econômica e tributária;

§ limites e formas das contribuições a campanhas eleitorais.

2. Proibir, ou reforçar a proibição de que qualquer pessoa ou organização que atue em nome das Signatárias ou em seu benefício dê, comprometa-se a dar ou ofereça suborno, assim entendido qualquer tipo de vantagem patrimonial ou extrapatrimonial, direta ou indireta, a qualquer agente público, nem mesmo para obter decisão favorável aos seus negócios.

2.1 Para permitir a concretização do pactuado neste parágrafo, as Signatárias se comprometem a:

§ elaborar, aprovar e determinar que sejam divulgados e cumpridos textos normativos internos (Código de Conduta Ética e/ou Política de Integridade) que expressem de forma inequívoca a proibição aqui declarada;

§ implantar programa de treinamento nos textos normativos internos;

§ implantar um sistema de comunicação e verificação das práticas éticas (Ouvidoria);

§ adotar um sistema financeiro que permita a individualização dos diversos tipos de receitas, despesas e custos e que, além de atender aos requisitos legais, seja eficaz na prevenção contra pagamentos em desconformidade com os textos normativos internos e favoreça a sua detecção.

3. Proibir, ou reforçar a proibição de que qualquer pessoa ou organização que aja em nome das Signatárias ou em seu benefício faça contribuição para campanhas eleitorais visando a obtenção de vantagem de qualquer espécie ou com o objetivo de evitar perseguições ou preterições ilegais.

3.1 Para permitir o cumprimento do pactuado neste parágrafo, as Signatárias se comprometem a:

§ somente realizar contribuições a campanhas eleitorais dentro dos estritos limites da lei;

§ ao fazê-lo, observar a forma, o lugar e os demais requisitos de legitimidade;

§ conferir o correto registro dos valores contribuídos junto à agremiação partidária responsável e perante o órgão da Justiça Eleitoral, denunciando qualquer irregularidade que venham a detectar.

4. Proibir ou reforçar a proibição de que qualquer pessoa ou organização que aja em nome das Signatárias, seja como representante, agente, mandatária ou sob qualquer outro vínculo, utilize qualquer meio imoral ou antiético nos relacionamentos com agentes públicos.

4.1 Para garantir a observância do disposto neste parágrafo, as Signatárias se comprometem a:

§ implantar mecanismos internos de verificação e comprovação da proporcionalidade e razoabilidade dos pagamentos feitos a representantes, agentes, mandatárias e outras pessoas ou organizações com as quais mantenham vínculos afins;

§ dotar tais mecanismos internos de ferramentas que impeçam e revelem qualquer tentativa de burlar essa determinação de comportamento ético por ardis ou meios indiretos.

5. Divulgar para outros agentes econômicos, entidades e associações do relacionamento das Signatárias os princípios expressos no presente Pacto.

6. Apoiar e colaborar com os Poderes Públicos em qualquer apuração de suspeita de irregularidade ou violação da lei ou dos princípios éticos refletidos no presente Pacto, tornando disponível para eles seus livros, registros e arquivos, independentemente de ordem judicial, sempre em estrito respeito à legislação vigente.

7. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, a Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), o Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (UNODC) e o Comitê Brasileiro do Pacto Global, na condição de promotores do presente Pacto, assumem as responsabilidades adicionais de:

§ criar e tornar disponíveis em seu site as ferramentas necessárias à sua implementação, incluindo modelos de políticas de integridade e códigos de ética, ferramentas de implementação e gestão dos compromissos que formam o Pacto, casos de boas práticas e outras sugestões;

§ incentivar as entidades que apóiam as micro e pequenas empresas a implantar sistemas de orientação sobre os princípios legais que lhes permitam aderir e cumprir o presente Pacto.

8. As entidades que integram o Conselho de Mobilização e as demais entidades de classe signatárias deste Pacto assumem a responsabilidade adicional de:

§ tomar todas as iniciativas para que um número cada vez maior de empresas e organizações afiliadas venha a aderir ao presente Pacto.

O Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção foi lançado publicamente em 22 de junho de 2006. A cláusula 6 passou a ter uma nova redação a partir de 1.º de agosto de 2006, por decisão do Comitê Organizador e do Conselho de Mobilização do Pacto.

(1) “Agente público” para os fins deste Pacto é toda e qualquer pessoa integrante da estrutura de qualquer um dos três poderes, de qualquer ente da federação, ou investida de poderes para representar um órgão público, seja funcionário, administrador, ocupante de cargo eletivo ou candidato a cargo eletivo.

(2) “Governo” é qualquer órgão ou repartição da administração pública direta ou indireta, incluindo fundações e organizações mantidas majoritariamente com recursos públicos, vinculado a qualquer dos três poderes de qualquer ente da federação.

ANEXO III Glossário de Siglas

ABI: Associação Brasileira de Imprensa

BOVESPA: Bolsa de Valores de São Paulo

CEO: Chief Executive Officer

CGU: Controladoria-Geral da União

CNBB: Confederação Nacional dos Bispos do Brasil

EITI: Extractive Industries Transparency Initiative – Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extrativas

FIEMG: Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais

KICAC: Korea Independent Commission Against Corruption

OAB: Ordem dos Advogados do Brasil

OCDE: Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OEA: Organização dos Estados Americanos

ONU: Organização das Nações Unidas

PACI: Iniciativa para a Parceria contra a Corrupção

TI: Transparência Internacional

UNODC: Escritório das Nações Unidas de Combate a Drogas e Crime

A

Abuso de Poder: Ocorre quando um agente pratica um ato visando a fim diverso daquele previsto, explícita ou implicitamente, na regra de competência, ou seja, na lei. De acordo com o artigo 11 da Lei de Improbidade Administrativa (Lei 8.429/92), que trata dos atos que atentam contra os princípios da administração, um agente público que pratica ato visando fim proibido em lei ou regulamento ou diverso daquele previsto está praticando um ato de improbidade administrativa.

Agentes Privados: Empresários, investidores, fornecedores, gestores de empresas, líderes de grupos de interesse; enfim, são agentes voltados para fins privados.

Agentes Públicos: São, além dos servidores públicos, todos aqueles que exercem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades da administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de 50% do patrimônio ou da receita anual.

Auditoria Externa Independente: Conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo a emissão de parecer sobre a adequação com que estas representam a posição patrimonial e financeira, o resultado das operações, as mutações do patrimônio líquido e as origens e aplicações de recursos da entidade auditada, consoante as Normas Brasileiras de Contabilidade e a legislação específica no que for pertinente.

C

Caixa Dois: Contabilidade não comprovada, utilizada para encobrir atos ilícitos. Grandes casos de corrupção com envolvimento de instituições privadas sempre estão relacionados a recursos financeiros não oficialmente contabilizados e não declarados aos órgãos de fiscalização competentes.

CEO: Chief Executive Officer, é o cargo mais alto da empresa. É chamado também de presidente, principal executivo, diretor-geral, entre outros. Quando existe um presidente e um CEO, o primeiro é mais forte.

Comitê de Conduta: Conjunto de normas que têm por objetivo administrar conflitos de interesses, em face à empresa ou entre colaboradores, e dar corpo aos princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa no âmbito das atividades da empresa.

Comitê de Ética: Comitê que atua com o fim de divulgar, capacitar, treinar e orientar a aplicação das regras de conduta à rotina dos funcionários.

Conflito de Interesses: Situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Controle Interno: Conjunto de políticas e procedimentos que são desenvolvidos e operacionalizados para garantir razoável certeza acerca da confiança que pode ser depositada nas demonstrações financeiras e nos seus processos correlatos, bem como na correta apresentação daquelas demonstrações financeiras, garantindo que foram preparadas de acordo com os princípios de contabilidade geralmente aceitos e que incluem políticas e procedimentos de manutenção dos registros contábeis, aprovações em níveis adequados e salvaguarda de ativos.

Corrupção Ativa: Oferta ou promessa indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício.

Corrupção Passiva: Caracteriza-se pela solicitação ou recebimento, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.

Corrupção: Relação social (de caráter pessoal, extramercado e ilegal) que se estabelece entre dois agentes ou dois grupos de agentes (corruptos e corruptores), cujo objetivo é a transferência de renda dentro da sociedade ou do fundo público para a realização de fins estritamente privados. Tal relação envolve a troca de favores entre os grupos de agentes e geralmente a remuneração dos corruptos ocorre com o uso de propina ou de qualquer tipo de *pay-off*, prêmio ou recompensa.

E

Efetividade: Capacidade de se promover os resultados pretendidos.

Enriquecimento Ilícito: Caracteriza-se pelo aumento indevido, ou mesmo ilegítimo, do patrimônio pessoal.

ETHOS: O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização não-governamental criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável.

Ética: Representa os valores do comportamento humano que atuam para o bem do indivíduo e da sociedade, como a moral, justiça, transparência, retidão, entre outros valores que mostram uma boa conduta social.

F

Funcionários Públicos Estrangeiros: Qualquer pessoa ocupante de cargo legislativo, administrativo ou jurídico de um país estrangeiro ou organismo internacional, seja ela nomeada ou eleita; qualquer pessoa que exerça função pública para um país estrangeiro, inclusive para representação ou empresa pública; e qualquer funcionário ou representante de organização pública internacional.

G

Governança Corporativa: Sistema pelo qual as sociedades empresarias são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre acionista/cotista/conselho de administração, diretoria, auditoria independente e conselho fiscal. As boas práticas de governança corporativa têm a finalidade de aumentar o valor da sociedade, facilitar seu acesso ao capital e contribuir para a sua perenidade.

I

Integridade: Qualidade de alguém ou de uma instituição ao agir de maneira correta, ética, educada, imparcial e justa.

L

Laranja: Indivíduo cujo nome é utilizado por um terceiro para a prática das mais diversas atividades de fraude, operações financeiras e transações comerciais, com a finalidade de escapar do fisco e de aplicar o dinheiro originário de atitude ilícita.

Lavagem de Dinheiro: Expressão que se refere à práticas econômico-financeiras que têm por finalidade dissimular ou esconder a origem ilícita de determinados ativos financeiros ou bens patrimoniais, de forma a que tais ativos aparentem uma origem lícita ou a que, pelo menos, a origem ilícita seja difícil de demonstrar ou provar. É o mesmo que dar fachada de dignidade a dinheiro de origem ilegal.

Legalidade: Princípio da Legalidade é um princípio jurídico fundamental que estabelece que não existe delito fora da definição da norma escrita da lei e nem se pode impor uma pena que nessa mesma lei não esteja já definida.

Legitimidade: Noção que pressupõe um valor, elemento pelo qual os sistemas jurídicos se revestem de um componente mínimo de autoridade, que os tornam aceitos pela sociedade independentemente do uso da força.

Lei Sarbanes-Oxley: Lei federal promulgada em 2002 nos Estados Unidos, criada pelos senadores americanos Paul Sarbanes e Michel Oxley para acabar com as fraudes contábeis. A SOX, como também é conhecida, contém 11 seções e estabelece critérios mais severos de governança corporativa e transparência nas demonstrações financeiras de empresas com ações negociadas na Bolsa de Valores de Nova Iorque. O objetivo dessa lei é garantir a criação de mecanismos de auditoria e segurança confiáveis nas empresas, incluindo ainda regras para a criação de comitês e comissões encarregados de supervisionar suas atividades e operações de modo a mitigar riscos aos negócios, evitar a ocorrência de fraudes ou ter meios de identificar quando elas ocorrem, garantindo a transparência na gestão das empresas.

Lobby: Toda comunicação oral ou escrita, inclusive por meios eletrônicos, com agentes públicos e políticos (lobby direto) ou qualquer outra atividade de intermediação de interesses (lobby indireto) realizadas, por meio de pressão, com o propósito de influenciar a decisão administrativa ou legislativa em determinado sentido, favorável à entidade representativa de grupo de interesse, ou de alguém atuando em defesa de interesse próprio ou de terceiros, ou em sentido contrário ao interesse de terceiros.

O

Organização das Nações Unidas – ONU: Nasceu oficialmente em 24 de outubro de 1945, data da promulgação da Carta das Nações Unidas, que é uma espécie de Constituição da entidade, assinada na época por 51 países, entre eles o Brasil. Criada logo após a segunda guerra mundial, o foco da sua atuação é a manutenção da paz e do desenvolvimento em todos os países do mundo.

Organização dos Estados Americanos – OEA: Organização intergovernamental que reúne os países do continente americano e que busca fortalecer a cooperação entre eles e proteger os interesses comuns. A missão da OEA é promover e consolidar a democracia, centrar esforços para impulsionar a boa governabilidade, defender os direitos humanos, incentivar a paz, impulsionar o livre comércio e lutar contra a pobreza, o narcotráfico e a corrupção.

Organizações Internacionais: Sociedades entre Estados, constituídas por um Tratado, as quais têm a finalidade de buscar os interesses comuns através de uma permanente cooperação entre os membros.

Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico – OCDE: Organização internacional dos países desenvolvidos comprometida com os princípios da democracia representativa e da economia

de livre mercado. Sua sede fica em Paris, França. Foi criada em 30 de setembro de 1961, sucedendo à Organização para a Cooperação Econômica Europeia, criada em 16 de abril de 1948.

P

Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção: Lançado em 2006 por iniciativa do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, UniEthos – Formação e Desenvolvimento da Gestão Socialmente Responsável, Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime (UNODC) e Comitê Brasileiro do Pacto Global, contém um conjunto de diretrizes e procedimentos que deverão ser adotados pelas empresas e entidades signatárias no relacionamento com os poderes públicos e que serão divulgados amplamente para o mercado utilizar como referência no trato com as empresas.

Pacto Global ou “Pacto”: Iniciativa desenvolvida pela ONU com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Partnering Against Corruption Initiative – PACI: Iniciativa para a Parceria contra a Corrupção, lançada no Fórum Econômico Mundial de 2004, tem por objetivo auxiliar as empresas a eliminar o suborno, demonstrar seu compromisso com o combate ao suborno e contribuir para a melhoria dos padrões empresariais de integridade, transparência e *accountability*, onde quer que eles operem.

Ponto Crítico: Os pontos críticos não são, necessariamente, fragilidades no processo de execução da ação de controle. São, na verdade, os pontos mais sensíveis à ocorrência de violações no ambiente de integridade. Identificar os pontos críticos e desenvolver hipóteses sobre as suas possíveis fragilidades e riscos de ocorrência são atividades cruciais para a definição e o planejamento das ações de controle.

Portal da Transparência: Iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU), é o canal pelo qual o cidadão pode acompanhar a execução financeira dos programas de governo, em âmbito federal. Estão disponíveis informações sobre os recursos públicos federais transferidos pelo governo federal a estados, municípios e Distrito Federal – para a realização descentralizada das ações do governo – e diretamente ao cidadão, bem como dados sobre os gastos realizados pelo próprio governo federal em compras ou contratação de obras e serviços, por exemplo.

R

Rotatividade: Troca de função exercida pelo funcionário. Se possível, deve ser implementada a rotatividade funcional, pois a mesma proporciona oportunidade de revisão das tarefas executadas no setor, melhora a eficiência e evita erros.

S

Segregação de Funções: Separar as responsabilidades sobre atividades conflitantes através de organograma ou estabelecimento de regras no sentido de prevenir ou detectar problemas nas tarefas executadas.

Sonegação Fiscal: Utilização de procedimentos que violem diretamente a lei fiscal ou o regulamento fiscal. É um ato voluntário, consciente, em que o contribuinte busca omitir-se de imposto devido.

Stakeholders: Em Português, parte interessada ou interveniente. Para fins desta publicação, refere-se a todos os atores que se relacionam com a empresa (por exemplo, clientes, colaboradores, investidores, fornecedores, comunidade, etc).

Suborno: Prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, funcionário público ou profissional da iniciativa privada, quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores (desde uma garrafa de bebidas, joias, propriedades ou até hotel e avião em viagem de férias) para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.

Superfaturamento: Fraude caracterizada pela diferença a mais entre o preço cobrado e o preço de mercado.

T

Testa de Ferro: Alguém que se apresenta em nome de outra pessoa, de alguma organização ou ideia que não é de sua própria autoria moral ou material, mas que apresenta ser, com a finalidade de praticar atividades ilícitas.

Tráfico de Influência: Solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público no exercício da função.

Transparência Brasil: Organização independente e autônoma, fundada em abril de 2000 por um grupo de indivíduos e organizações não-governamentais comprometidos com o combate à corrupção. Para mais informações sobre a Transparência Brasil, acesse: www.traspacidade.org.br

Transparência Internacional (Transparency International): Organização da sociedade civil que lidera a luta contra a corrupção no mundo. Por meio de mais de 90 representações nacionais em todos os continentes e de sua secretaria sediada em Berlim, na Alemanha, a Transparency International busca conscientizar amplamente sobre os efeitos danosos da corrupção e atua em parceria com governos, empresas e organizações da sociedade civil para desenvolver e implementar medidas efetivas para enfrentá-las. Para maiores informações sobre a Transparency International acesse: www.transparency.org.

Transparência: Ato de dar aos cidadãos, contribuintes, acionistas, funcionários ou concorrentes condições de conhecimento e controle do uso dos recursos gerados pelo pagamento dos impostos.

Tratados Internacionais: É o acordo formal, concluído entre sujeitos de direito internacional público, e destinado a produzir efeitos jurídicos entre os países signatários.

